

**DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR FINANCIERO: ENTIDAD
FINANCIERA COLOMBIANA**

LUISA FERNANDA RAMÍREZ PINZÓN

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

2018

**DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR FINANCIERO: ENTIDAD
FINANCIERA COLOMBIANA**

LUISA FERNANDA RAMÍREZ PINZÓN

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

DIRECTOR: TANIA MENESES CABRERA

**MAESTRÍA EN DESARROLLO, ALTERNATIVO, SOSTENIBLE Y
SOLIDARIO**

ESCUELA SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

BOGOTÁ D.C.

2018

DEDICATORIA

Dedico este trabajando principalmente a Dios, quien me ha permitido llegar a esta importante etapa de mi vida, a mi madre por ser mi motivación primordial y el gran ejemplo que seguir, a Carlitos por estar siempre presente en mi vida apoyándome y guiándome en cada decisión que tomo para mi vida, a mi padre por ser un gran ejemplo de vida, por sus consejos y sus ganas de salir adelante día a día.

También quiero dedicar este triunfo a mis hermanas Isabella y Paula, quienes han sido un apoyo incondicional en todo este proceso, ya que cada semestre conté con su disposición y conocimiento, a mi novio Andrés Guerra por apoyarme en cada paso que he dado y estar siempre presente en cada dificultad y logro, así mismo por impulsarme a seguir adelante y cumplir cada uno de mis sueños y metas.

AGRADECIMIENTOS

Principalmente le doy gracias a Dios por cada paso dado en mi vida, por guiarme en cada una de las decisiones tomadas, así mismo quiero agradecer por darme la motivación y fortaleza para realizar este proyecto de investigación, el cual será una base importante para mi futuro.

Por otra parte, quiero agradecer a mis padres Myriam Pinzón, Carlos Ramírez y Carlos Salgado, por apoyarme en todo el proceso de la elaboración de este proyecto de investigación y estar siempre en disposición para que todo lo que deseo sea posible, ellos

son mi principal fuente de inspiración y son ellos quienes me guían y me dan la fortaleza necesaria para cumplir con todas mis metas.

A mis hermanas Paula Ramírez e Isabella Salgado, por tanta paciencia y apoyo en la elaboración de este proyecto, por cada enseñanza y colaboración, enseñanzas que fueron indispensables para el éxito de este importante proceso.

A mi directora Tania Meneses, quien siempre estuvo pendiente del proyecto de investigación, con toda la disposición de ayudarme y acompañare en el proceso de realización del proyecto de investigación y quien siempre me brindó sus conocimientos sin prejuicios ni pretextos.

A la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, por todos los conocimientos y vivencias brindadas a lo largo de la Maestría, a cada uno de los profesores que hizo parte de mi formación profesional y de lo que soy ahora.

Agradezco así mismo, a la entidad financiera colombiana y a cada una de las mujeres que aportaron su experiencia para la realización de esta investigación, quiénes fueron fundamentales para el éxito de la misma y a las mujeres que día a día luchan para que algún día sea posible la igualdad de género.

ÍNDICE GENERAL

PALABRAS CLAVE:	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPITULO 1. EL PROBLEMA	11
Planteamiento del problema.....	11
Pregunta Problema	14
Objetivo General	14
Objetivos Específicos.....	14
Justificación	15
Delimitación.....	16
CAPITULO 2. MARCO TEÓRICO	17
Antecedentes de la investigación	17
Contextualización	19
Conceptualización.....	24
Marco conceptual	24
Conceptualización específica operacional	34
Marco legal	36
CAPITULO 3: METODOLOGÍA	39
Población:	39
Muestra:	40
Tipo:	40
Diseño de investigación:	40
Técnicas de recolección de información e instrumentos:	41

Técnicas de Análisis:	42
Procedimiento:	43
CAPITULO 4: RESULTADOS.....	44
Análisis y discusión de los resultados.....	57
Perfiles de las mujeres empleadas en el sistema financiero. Caso de una entidad financiera colombiana:	57
Factores de desigualdad de género en trabajadoras del sistema financiero con estudios superiores:	58
Factores de desigualdad en el proceso para ingresar a la entidad:	58
Factores de desigualdad dentro de la entidad:	68
Desigualdad laboral:	70
Consecuencias de la discriminación laboral en relación con las oportunidades de ascensos, ocupación y funciones de jerarquía:	75
Baja calidad de vida:.....	75
Consecuencias psicológicas:.....	78
Dificultades para acceder y permanecer en el mercado laboral:	80
Limitaciones a cargos de alta responsabilidad:	81
Calidad de vida y equilibrio entre vida personal y laboral:	83
ANEXOS Y APENDICES	93
Anexo 1: Entrevista.....	93
Anexo 2: Ficha Documental:	95
Anexo 3: Códigos:	96
Anexo 4: Base:	101

LISTA DE CUADROS

Cuadros 1. Análisis Perfiles de Cargos Altos de la Entidad	44
Cuadros 2. Análisis Reglamento Interno de Trabajo	44
Cuadros 3. Análisis Políticas de Gestión Humana.....	45
Cuadros 4. Análisis Política de Responsabilidad Social Empresarial y Desarrollo Sostenible	46
Cuadros 5. Análisis Procedimiento Contratación de Planta Banco y Temporal.....	47
Cuadros 6. Análisis Procedimiento de Reclutamiento y Preselección.....	48

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Documentos Analizados, Entidad financiera colombiana	17
Tabla 2. ¿Qué entiende por igualdad de género?	49
Tabla 3. ¿Cuál ha sido su experiencia profesional y personal trabajando en esta entidad?	49
Tabla 4. ¿Cómo fue el proceso de ingreso a la entidad?.....	50
Tabla 5.¿Se sintió en igualdad de condiciones con los hombres que presentaron el proceso?	50
Tabla 6. ¿Recuerda haber visto, oído, leído o experimentado algún tipo de desigualdad laboral dentro de la entidad donde labora?	51
Tabla 7. ¿Cuáles considera usted son los factores de desigualdad de género que la afectan dentro de la entidad?.....	51
Tabla 8. ¿Cuáles cree usted son las dificultades de las mujeres para acceder y permanecer en el mercado laboral?.....	52
Tabla 9. ¿Qué consecuencias cree usted tiene la desigualdad de género en el desarrollo de la mujer dentro de la sociedad?	52
Tabla 10. ¿Se ha presentado usted a procesos dentro de la entidad para ocupar cargos con funciones de jerarquía?	53
Tabla 11.¿Considera usted que la desigualdad de género limita el acceso a cargos de alta responsabilidad? ¿Por qué?.....	53

Tabla 12. ¿Qué consecuencias piensa o ha experimentado como resultado de la discriminación laboral en relación con las oportunidades laborales de ascensos y ocupación de cargos de alta responsabilidad?.....	54
Tabla 13.¿Cómo considera usted que la desigualdad de género afecta la calidad de vida de las mujeres y su equilibrio entre la vida laboral y personal?	55
Tabla 14. ¿En qué nivel socioeconómico vive?	55
Tabla 15. Estado Civil.....	56
Tabla 16. ¿Qué profesión tiene?	56
Tabla 17. ¿Qué edad tiene?	56
Tabla 18. Análisis documental - Documentos institucionales.	61

LISTA DE FIGURAS

Figuras 1.Perfiles de las mujeres empleadas en el sistema financiero.....	57
Figuras 2. Profesión de las mujeres empleadas en el sistema financiero.....	57
Figuras 3. Edad de las mujeres empleadas del sistema financiero.....	58
Figuras 4. Igualdad de condiciones en el proceso de ingreso a la entidad.....	58
Figuras 5. América Latina (promedio simple): evolución de la tasa de participación económica de la población, por sexo, 1990-2013	60
Figuras 6. Factores de desigualdad de género	68
Figuras 7.América Latina (7 países): tiempo destinado al trabajo total, remunerado y no remunerado. Población de 15 años de edad y más, por sexo, último año disponible	69
Figuras 8. Tipos de desigualdad laboral.....	70
Figuras 9. América Latina (18 países): población ocupada por rama de actividad y sexo, alrededor de 2012.....	73
Figuras 10. América Latina: ocupados urbanos en sectores de baja productividad (sector informal), por sexo, alrededor de 1994 y 2012	75
Figuras 11. Consecuencias de la desigualdad en el desarrollo de la mujer dentro de la sociedad.....	76
Figuras 12. Consecuencias de la discriminación laboral - Ascensos y ocupación de cargos de alta responsabilidad.....	78

Figuras 13. Aplicación de mujeres a cargos con funciones de jerarquía	79
Figuras 14. Dificultades de las mujeres para acceder y permanecer en el mercado laboral	80
Figuras 15. Límites de las mujeres para acceder a cargos de alta responsabilidad.....	81

PALABRAS CLAVE: Género, patriarcado, discriminación, desigualdad, calidad de vida, sistema financiero, ámbito laboral, igualdad de género, condiciones laborales, jerarquía.

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, la mujer se ha convertido en sujeto de discriminación, subvaloración y segregación como consecuencia de la construcción de una sociedad fuertemente patriarcal, en la que el hombre es quien domina, decide, dirige e incluso gobierna todos los espacios de su vida.

En lo político, económico, cultural, religioso y social, la mujer ha sido limitada en su desarrollo a causa de esta situación estructural donde no existe igualdad de género y donde su papel parece ser mínimo.

A pesar, de que estas condiciones han venido cambiando gracias a los logros de los diferentes movimientos de mujeres que existen en el mundo, aún persisten factores graves e importantes de desigualdad y violación de derechos a razón del género.

Como lo mencionan José Duarte y José García (2016) “Históricamente se ha avanzado en la consecución de las metas para alcanzar la equidad de género, pero sigue sin existir plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres prácticamente en todos los estados y sociedades” (García Horta & Duarte Cruz, 2016)

Por lo que, es necesario que las personas y sus derechos sean superiores a las diferencias y que, por tanto, el género, no sea variable que determine el aislamiento, la exclusión, o la represión de alguien dentro de la sociedad.

En virtud de lo anterior, a través de esta investigación se busca identificar y analizar las condiciones en las que vive la mujer en este tipo de sociedad y los efectos que esto ha tenido en su desarrollo en los diferentes aspectos de su vida, principalmente en las oportunidades de desarrollo profesional y laboral, aspecto que en definitiva afecta de cierta forma la calidad de vida de las personas, ya sea para bien o para mal dependiendo de las condiciones económicas en las que se encuentre, y las oportunidades que tenga de progresar en el ámbito laboral.

CAPITULO 1. EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

Es un hecho visible que tanto en nuestro país Colombia como en la capital del mismo, Bogotá, la población se enfrenta a una situación que afecta a miles de mujeres en el país, esta realidad o problema es la desigualdad que existe entre hombres y mujeres en cuanto a oportunidades laborales y más específicamente en las posibilidades de ascensos dentro de las empresas, esto afecta la posibilidad de ocupar cargos de alta responsabilidad y el equilibrio entre la vida personal y laboral en diferentes sectores de la economía y no es la excepción en el sector financiero.

La igualdad según la CEPAL (como se citó en D'Amico, 2016) será “entendida como igualdad de derechos que provee el marco normativo y sirve de base a pactos sociales que se reflejan en más oportunidades para quienes menos tienen”. (D'Amico, 2016).

John Rawls (1985) afirma:

Las desigualdades sociales y económicas tienen que satisfacer dos condiciones: en primer lugar, tienen que estar vinculadas a cargos y posiciones abiertos a todos en condiciones de igualdad equitativa de oportunidades; y, en segundo lugar, las desigualdades deben redundar en un mayor beneficio de los miembros menos aventajados de la sociedad. (Rawls, 1985, pág. 234)

Teniendo en cuenta lo anterior, en cuanto a oportunidades laborales en Colombia se puede tomar como referencia las estadísticas brindadas por el DANE (2016), estadísticas que reflejan que el desempleo en Colombia para las mujeres es del 11.9% frente a un 7.2% de los hombres, donde se puede identificar que en las empresas siguen prefiriendo contratar a personal masculino frente al femenino, generando así una discriminación de género. (Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), 2016).

Adicional a esto se ha reconocido que los puestos de alta responsabilidad están ocupados en su mayoría por hombres, ya que aún se sigue presentando desconfianza en las capacidades de la mujer en cuanto a toma de decisiones y anexo a esto se encuentran aspectos que hacen de la mujer una figura discriminada para estos trabajos, como lo es la condición de ser madres, esposas, hijas, etc.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo – OIT, según estudios realizados en América Latina, pudo evidenciar que el 80% del trabajo informal lo realiza la mujer, el proceso para entrar al mercado laboral ha sido demasiado lento y la ocupación de cargos de importancia en el campo político no solo ha sido tardío, sino que también de

gran dificultad en una sociedad que conserva elementos patriarcales de sociedades antiguas

Teniendo en cuenta lo mencionado por la Oficina del Alto Comisionado para los derechos humanos (2009), la mujer a lo largo de la historia ha sido víctima de feroces violaciones a sus derechos por su condición de género, fenómeno mundial, que se fundamenta principalmente en una situación estructural de discriminación.

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede determinar que, a las mujeres en Bogotá, se les están violando los derechos humanos que se basan en la igualdad, por lo que es necesario buscar alternativas y soluciones, con el fin de eliminar o por lo menos mitigar esta situación.

Esta investigación pretende visibilizar las consecuencias y efectos que genera la discriminación de género, entre las cuales se encuentran:

- Dificultad en el proceso para entrar en el mercado laboral y ocupación de cargos de jerarquía.
- Rechazo y aislamiento debido a la posición marcada frente a la sociedad del liderazgo del género masculino.
- Baja disponibilidad de cargos de alta importancia para la mujer.
- Aumento en la postulación de las mujeres en oficios informales por pocas posibilidades.
- Baja credibilidad del poder de la mujer en cargos de alta responsabilidad.

Es importante reconocer qué efectos genera esta problemática presentada a nivel internacional, y afecta a miles de mujeres, lo cual en nuestro país se ve reflejado en la

exclusión de la mujer en el desarrollo económico y social, desconociendo sus fortalezas, habilidades y conocimientos como grandes e importantes aportes para el progreso de la nación.

Pregunta Problema

¿Cuáles son los efectos que tiene la desigualdad de género, en cuanto a oportunidades laborales, en cargos de alta responsabilidad en el sector financiero en el caso de una entidad financiera colombiana?

Objetivo General

Analizar cuáles son los efectos que tiene la desigualdad de género, en cuanto a oportunidades laborales, en cargos de alta responsabilidad en el sector financiero en el caso de una entidad financiera colombiana.

Objetivos Específicos

- Describir los perfiles de las mujeres empleadas en el sistema financiero. En el caso de una entidad financiera colombiana.
- Identificar factores de desigualdad de género en trabajadoras del sistema financiero con estudios superiores.
- Reconocer las consecuencias de la discriminación laboral en relación con las oportunidades de ascensos, ocupación y funciones de jerarquía.
- Comprender como la desigualdad de género limita el acceso a las mujeres con estudios superiores a cargos de alta responsabilidad y cómo afecta a la calidad de vida, el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Justificación

Es importante y esencial principalmente en esta época, donde hemos escuchado múltiples violaciones en contra de los derechos de las mujeres, hablar e investigar sobre este tema, ya que se puede decir que es un problema a nivel mundial y en Bogotá no es la excepción.

Esta investigación, es una iniciativa de desarrollo sustentable, teniendo en cuenta que busca satisfacer las necesidades humanas actuales sin comprometer la seguridad del futuro, dentro de estas necesidades se encuentran las que han sido denominadas como derechos, como lo es el derecho a la igualdad en oportunidades y desarrollo personal, aspecto que debe ser conocido y transmitido de generación en generación, logrando que dicho conocimiento genere un efecto positivo para las mujeres.

Así mismo, el desarrollo sustentable busca el crecimiento de toda una población y no solo de unos pocos, por lo que no deberían existir diferencias en el desarrollo económico de las mujeres y de los hombres, si no que se debe velar por el crecimiento común, a partir de la equidad social, la cual establece que “todos ganan” a partir del bienestar ciudadano.

Si esta investigación se establece desde los gobernantes de los territorios y las empresas que radican en los mismos, mediante estrategias, planes de desarrollo y políticas públicas, esta puede ser sostenible, ya que puede ser adoptada por la población, logrando satisfacer las necesidades de las mujeres de nuestro país, adoptando soluciones factibles y realistas a los problemas que afectan la calidad de vida de dicha población.

Además de lo anterior, es una investigación de enfoque solidario, teniendo en cuenta que aborda los derechos de todas las mujeres, sin discriminación de sexo, edad, raza, religión, etc., reconociendo la justicia y la igualdad de las mujeres, a partir de una construcción de país, es decir unificar al territorio para que la igualdad de género pueda ser viable y sobre todo estable tanto en el corto como en el largo plazo, así mismo, se debe reconocer la importancia de una macroeconomía con igualdad, donde las mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades laborales y de desarrollo, lo que tendrá como fin que las mujeres puedan incrementar su calidad de vida y de las personas que dependen de las mismas.

Por tanto, es necesario que las mujeres sean atendidas y reconocidas por su situación de discriminación de género y se busquen los elementos de discriminación y las consecuencias que trae en su calidad de vida y de las personas que las rodean.

Es por lo mencionado anteriormente, que esta investigación está completamente fundamentada, ya que tendrá un fin específico de justicia social e igualdad, dónde se pondrá en evidencia y en conocimiento una situación de desigualdad y discriminación, que genera una baja calidad de vida de las mujeres y a su vez una desventaja en los aspectos económicos y sociales de las mismas.

Delimitación

La investigación tiene como fin analizar una situación real y una situación de la actualidad buscando comprender los efectos que tiene la desigualdad de género en materia de oportunidades laborales, en cargos de alta responsabilidad en el sector financiero y más específicamente en el caso de una entidad financiera colombiana.

Para lo anterior, se realizó un estudio de caso en dicha entidad y más específicamente en Dirección General donde se tomó una población de mujeres profesionales vinculadas laboralmente, teniendo en cuenta que esta contiene un enfoque de género y busca servir para comprender el mismo fenómeno en el sistema financiero en general.

Para la elaboración de la investigación, se realizó en el año 2017 el trabajo de campo y la recolección de la información a través de entrevistas y análisis de documentos institucionales, relacionados a continuación:

Tabla 1. Documentos Analizados, Entidad financiera colombiana

Documento	Fecha de publicación
Perfiles de cargos altos de la entidad (vicepresidente y Gerente)	08/05/2016
Reglamento Interno de trabajo	21/11/2012
Políticas de Gestión Humana	09/12/2016
Política de Responsabilidad Social Empresarial y Desarrollo Sostenible	09/12/2016
Procedimiento Contratación de Planta Banco y Temporal	29/09/2017
Procedimiento de Reclutamiento y Preselección	29/09/2017

CAPITULO 2. MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación

La investigación realizada se fundamenta en “Analizar cuáles son los efectos que tiene la desigualdad de género, en cuanto a oportunidades laborales, en cargos de alta responsabilidad en el sector financiero en el caso de una entidad financiera colombiana”.

En este sentido, se trata de un estudio principalmente de la sociología del trabajo, campo estudiado en documentos como tesis de grado, artículos científicos, entre otros, dentro de los cuales podemos encontrar:

El artículo realizado por Carolina Recio titulado “Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: Entre la continuidad y la transformación”, en este la autora demuestra con estadísticas las diferencias que existen entre mujeres y hombres en el mercado laboral, determinados por diferentes aspectos como la segregación ocupacional, la temporalidad, la etnia, la edad, entre otros.

Así mismo hace alusión a que las desigualdades no desaparecen si no que estas se transforman a lo largo de los años, producto de la desregularización e inconsistente mercado laboral.

Por otra parte, encontramos estadísticas brindadas por entidades como el DANE, ONU mujeres, la CEPAL, entre otras instituciones que demuestran estadísticamente las diferencias entre mujeres y hombres en el mercado laboral, principalmente en términos de salario, desempleo, participación en el mercado formal y trabajos no remunerados, los cuales son principalmente las labores realizadas de cuidado y del hogar.

Otro artículo es el de Lorena Godoy y Antonio Mladinic, titulado “Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección”, el que se afirma que los altos cargos o los llamados cargos ejecutivos o de dirección son ocupados principalmente por hombres. Sin embargo, esta teoría no es del todo cierta, ya que se considera que las mujeres son totalmente competentes y triunfantes al ocupar este tipo de cargos, no obstante, estas presentan mayor dificultad y obstáculos para llegar a acceder este tipo de cargos dentro de cualquier entidad.

Adicionalmente, encontramos libros como el de la autoría de Saskia Sassen, titulado “Contra geografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos

trasfronterizos”, donde demuestra la situación de las mujeres en un mundo globalizado y su supervivencia en un mundo capitalista basado en el consumismo y donde la obtención de dinero es lo que más importa

Del mismo modo se revisaron otros artículos como el de María Antonia Ribas Bonet llamado “Desigualdades de Género en el Mercado Laboral: Un Problema Actual”, el de Carlos Prieto y Sofía Pérez de Guzmán “Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social”, el del Gobierno Federal de México “Desigualdad de género en el trabajo”, el de Yadira Cruces Llano “La desigualdad de género en el Mercado Laboral: caso catalán”, entre muchos otros artículos, libros y documentos que de algún modo están relacionados con el tema de investigación y donde se demuestra con estadísticas o con estudios más especializados las diferencias, que en términos de género dentro de los mercados laborales aún persisten en la actualidad y aunque no sea en la misma proporción de algunos años, las mujeres se encuentran en desventajas en cuanto a oportunidades laborales, condiciones laborales y reconocimiento en el trabajo por su desempeño y capacidades.

Contextualización

La desigualdad de género en el ámbito laboral se ha percibido por muchos años, por ejemplo, en la revolución industrial se empezó a usar la mano de obra femenina asalariada, pero con condiciones de desigualdad principalmente en los honorarios, ya que las mujeres percibían aproximadamente uno o dos tercios menos que los hombres, como lo afirma Joan w. Scott “Un delegado francés a la Exposición de 1867 describía claramente las

distinciones de acuerdo con el sexo, los materiales y las técnicas: «Para el hombre, la madera y los metales. Para la mujer, la familia y los tejidos» (Scott, s.f)

Discursos como estos, son los que generan aspectos de desigualdad y es por esto, que algunos trabajos se consideraban “trabajo de mujeres” y dichos trabajos agrupaban a las mujeres en unas actividades específicas que en su mayoría ocupaban los escalones más bajos de la pirámide jerárquica, donde se determinaban salarios inferiores a los necesarios para subsistir.

Todas estas desigualdades, generaron diferentes movimientos de mujeres en todo el mundo donde mostraron su inconformismo a través de las huelgas, como la realizada el 8 de marzo de 1857, donde un grupo de mujeres contratadas en el sector textil, tomaron la decisión de tomarse las calles de Nueva York, con el fin de expresar su inconformismo ante las condiciones laborales, a partir de ahí diferentes huelgas se han propagado como la realizada el 5 de marzo de 1908 o la realizada en el año 1910, entre otras, todas en busca de la igualdad salarial, mejores condiciones para las mujeres en las actividades laborales, sin embargo algunas de estas huelgas no terminaron bien, y por esto, en una aparecieron más de 100 mujeres quemadas.

Lo anterior, demuestra que la desigualdad ha causado a través de la historia múltiples problemas y violaciones a los derechos de las mujeres y además son problemas que aún persisten. Por tanto, este trabajo investigativo, se fundamenta en un fenómeno actual que es la desigualdad de género en el ámbito laboral.

Fenómeno que tiene un alcance global y ha sido objeto de estudio por entidades internacionales como la ONU Mujeres, según la cual “En 2013, la relación entre hombres

con empleo y población se ubicó en un 72.2 por ciento, mientras que esa relación entre las mujeres fue del 47.1 por ciento” (ONU Mujeres, 2015)

Así mismo, y gracias al amplio trabajo de investigación desarrollado en este campo, señala que:

- “En todo el mundo, las mujeres ganan menos que los hombres. En la mayoría de los países, las mujeres en promedio ganan sólo entre el 60 y el 75 por ciento del salario de los hombres.” (ONU Mujeres, 2015)
- “Las mujeres tienen una responsabilidad desproporcionada con respecto al trabajo no remunerado de cuidados que prestan a otras personas. Las mujeres dedican entre 1 y 3 horas más que los hombres a las labores domésticas; entre 2 y 10 veces más de tiempo diario a la prestación de cuidados (a los hijos e hijas, personas mayores y enfermas), y entre 1 y 4 horas diarias menos a actividades de mercado.” (ONU Mujeres, 2015)

Estas cifras, solo demuestran la precariedad de las condiciones de las mujeres a nivel internacional, dando a conocer aspectos como el tiempo que deben dedicar las mujeres a las labores del hogar, razón por la cual no pueden dedicar el mismo tiempo que los hombres a las labores comerciales o de mercado, la remuneración salarial es menor a la de los hombres así realicen las mismas labores, y el desempleo del género femenino es representativamente mayor al de los hombres.

Por su parte el reconocido portal de noticias internacional BBC, en el año 2017 publica un artículo titulado “5 cifras que muestran la desigual situación laboral para la mujer en América Latina”, tomadas de la CEPAL, mediante las cuales se afirma:

- “El desempleo afecta más a las mujeres: 8.6% tasa de desempleo femenino vs 6.6% tasa de desempleo masculino” (BBC Mundo, 2017)
- “53% Es la tasa de participación laboral de la mujer en América Latina. Casi la mitad de las mujeres no trabajan” (BBC Mundo, 2017)
- “78% Porcentaje de mujeres trabajando en sectores de baja productividad” (BBC Mundo, 2017)
- “84% es el porcentaje que reciben las mujeres del sueldo pagado a los hombres por hacer el mismo trabajo” (BBC Mundo, 2017)
- “El desempleo aumenta más rápido para las mujeres: 0.7 es el aumento en puntos porcentuales de la tasa de desempleo para mujeres en 2016 vs un 0.3 de los hombres” (BBC Mundo, 2017)

Así como lo muestra la ONU, la BBC destaca las cifras presentadas en informes realizados por la CEPAL, donde resultan ser preocupantes por la revelación que hace al respecto de las condiciones a las que se enfrentan las mujeres, en este caso en el ámbito laboral, aspecto que las afecta directamente en su calidad de vida y de aquellos que dependen de las mismas, por tanto se considera importante una intervención internacional de todos los dirigentes políticos para mitigar o por lo menos disminuir esta situación de justicia social que afecta a las mujeres internacionalmente.

En Colombia este no es un aspecto menos preocupante, según estadísticas brindadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en el trimestre comprendido de noviembre 2017 a enero de 2018, “La tasa de desempleo para

hombres fue 7.3%. Y la tasa de desempleo para las mujeres fue 12.5%” (Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), 2018)

En cuanto a los sectores de mayor participación se presenta:

Las ramas de actividad que registraron las mayores participaciones para los hombres ocupados fueron Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (23.4%) y Comercio, hoteles y restaurantes (23.1%) y para las mujeres fueron Comercio, hoteles y restaurantes con 33.9% y Servicios comunales, sociales y personales con 29.6% (Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), 2018).

Es decir, que los obstáculos para las mujeres en cuanto al acceso al mercado laboral persisten y aquellas que logran ingresar a este, se dedican principalmente al sector de servicios en hoteles, restaurantes, entre otros, lo que demuestra que siguen siendo limitadas a labores precarias y de menor remuneración.

En virtud de lo expuesto, es posible afirmar que los esfuerzos en torno a la protección y promoción de los derechos laborales de las mujeres en Colombia y el mundo son insuficientes, por tanto, resulta indispensable una respuesta internacional para dar una solución efectiva a esta problemática. Pues, aunque se hable de contratación masiva de mujeres en diferentes sectores por parte de distintos países, esta se caracteriza por condiciones poco favorables, como ocurre en el caso estudiado, es decir, el sector financiero, donde un alto número de trabajadores se trata de mujeres, pero se concentran en los niveles más bajos de la organización, desconociendo sus capacidades.

Este escenario, plantea otra gran preocupación y es lo que se podría llamar la “resignación” de muchas mujeres que llegan a conformarse con posiciones laborales y salarios con los que apenas pueden suplir sus necesidades básicas, sin considerar el acceso a cargos altos o directivos dentro de las empresas o entidades. Es por esto, que el 77% de ellas no se ha presentado a un proceso para ocupar un cargo de alta responsabilidad.

Conceptualización

Esta investigación está enfocada en analizar los efectos derivados de la desigualdad de género, específicamente en las oportunidades laborales y en la ocupación de cargos de alta responsabilidad en el sector financiero, teniendo en cuenta que se reconoce una diferencia importante tanto en las condiciones de contratación como en los roles de género, lo anterior, de acuerdo a lo que se conoce hoy como segregación horizontal y vertical, aspecto que afecta de una u otra manera a las mujeres en su calidad de vida y en el equilibrio entre su vida laboral y personal.

A partir de lo anterior, y para el desarrollo de la investigación se definirán como categorías de análisis: desigualdad laboral, roles de género y calidad de vida, así mismo se reconocen otros conceptos claves como lo son el género, patriarcado, discriminación, desigualdad de género.

Marco conceptual

Las mujeres, sin importar el país al que pertenezcan, su cultura, la religión que practiquen, etc., han sido discriminadas en ámbitos laborales a lo largo de la historia; situación que no solo las ha ubicado a la sombra del hombre, sino que ha condicionado su

desarrollo y crecimiento personal y profesional, entorpeciendo su empoderamiento en los aspectos de su vida.

Teniendo en cuenta lo anterior, es indispensable comenzar definiendo género, el cual según Molina (2010), es “la construcción social de las diferencias sexuales” (Molina, 2010), mientras que para Ramírez (s.f), el género es “una categoría que ayuda a decodificar las características que se les atribuyen a las personas por cuestión de sexo”. (Ramírez).

Así como se menciona en diferentes investigaciones de género, el concepto en la mayoría de las veces es únicamente relacionado con el sexo o considerado como un sinónimo directo de mujer, para Vargas y Meynen:

El género no es una categoría aislada, en dos sentidos: es una relación social entre mujeres y hombres que modifica e influye estas relaciones y es a la vez influenciada y modificada por ellas. Es un elemento constitutivo de las relaciones sociales en general (cuando se fundan en diferencias percibidas entre los sexos) y que se expresa, a lo largo del tejido de las relaciones e instituciones sociales, en símbolos, normas, organización política y social y en las subjetividades personales y sociales. Es además una primera forma -persistente y recurrente- aunque no la única, de representar relaciones de poder. (Ribas, s.f.)

Mientras que para Marcela Lagarde citada por Yuliuva Hernández (2006), género es: “La síntesis histórica que se da entre lo biológico, lo económico, lo social, lo jurídico, lo político, lo psicológico, lo cultural; implica el sexo, pero no agota ahí sus explicaciones”. (Hernández, 2006)

Es decir, que el género hace referencia a una construcción social de los contrastes sexuales entre el hombre y la mujer, basado en relaciones sociales y subjetividades particulares.

Por otra parte, la discriminación laboral, es un aspecto relevante para la investigación, teniendo en cuenta las desventajas que esto proporciona a las mujeres frente a los hombres en su desarrollo dentro del mercado laboral, en oportunidades de ocupar cargos de alta responsabilidad y en el equilibrio entre la vida laboral y personal, principalmente por las condiciones que poseen las mujeres dentro de la sociedad.

A partir de lo anterior, la discriminación laboral según Jacobsen (1994) (como se cita en Ribas, s.f):

Se origina cuando dos personas que tienen igual productividad y gustos por las condiciones de trabajo, pero son miembros de grupos diferentes, reciben distintos resultados en el lugar de trabajo en términos de los salarios que se les pagan o de su acceso al trabajo (Ribas, s.f.).

Nieves Verdugo (2014) cita en su texto Desigualdad Laboral y Desigualdad Social a (Sallé y Molpeceres, 2010: 20), en el que se afirma que:

La desigualdad (laboral) entre mujeres y hombres (...) alude a la distancia que separa a unos y otros en los diversos aspectos que caracterizan al mercado de trabajo. La discriminación (laboral) entre hombres y mujeres sería la parte de esa diferencia que no se puede justificar por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza. (...) La discriminación laboral indirecta se refiere a

la desigualdad laboral que no es efecto de un factor de discriminación en sí mismo, pero sí consecuencia de las diferencias en el empleo entre hombres y mujeres. (Verdugo, 2014)

La desigualdad laboral es una realidad en el mercado laboral y en diferentes sectores de la economía, expresada de diferentes formas como lo son el salario, la segregación horizontal y vertical, los cargos de tiempo completo y medio tiempo, por lo que se dice que a pesar de que en los últimos años ha disminuido la desigualdad en la contratación de mujeres, la desigualdad se ha ido desplazando a los ámbitos nombrados anteriormente.

Esta desigualdad se genera a partir de diferentes factores como lo son las responsabilidades domésticas y reproductivas que recaen principalmente sobre las mujeres, la cultura patriarcal que aún permanece en las organizaciones, la falta de reconocimiento de las capacidades y autoridad del género femenino y además de esto las políticas establecidas en las empresas que no están diseñadas para atacar de manera eficaz el problema de la desigualdad de género.

En contraste, la igualdad de género nombrada por la UNESCO hace referencia a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños.

La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres. (UNESCO).

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente y en el ámbito laboral, se considera necesario tener igualdad de oportunidades para ocupar cargos de alta responsabilidad dentro de las organizaciones, como son los cargos directivos, en que se toman decisiones frente al rumbo de las empresas. Allí se denota la segregación vertical basada en que “la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, de modo que su presencia en posiciones de poder y asumiendo responsabilidades laborales es mínima” (Ribas, s.f.).

Esta situación se presenta en gran medida por las limitaciones de las mujeres debido a las responsabilidades domésticas que deben desempeñar y por lo que en muchas ocasiones no se encuentran en condiciones de laborar horas extra o realizar desplazamientos con facilidad. En este aspecto, se marcan grandes diferencias con los hombres, quienes dedican gran parte de su vida a actividades laborales, al no tener este tipo de limitaciones.

Como lo afirma Florence Thomas:

Nuestro rol, nuestro lugar, definido por una cultura de hombres que apoyó sobre el pretexto magistral de nuestra anatomía, fue durante siglos el de reproductoras de la especie y administradoras del ámbito privado, y nuestras únicas fecundidades eran del orden biológico-genealógico. Éramos dadoras de vida y esto nos debía satisfacer porque esto satisfacía los hombres y la cultura que se habían inventado. (Thomas, 2004).

Esta desigualdad se ha generado por diferentes situaciones, como lo son la tradición, prejuicios, concepciones diferenciales de los empresarios más en unos países que en otros.

Razón por la cual, se puede traer a colación la teoría de la justicia desarrollada por John Rawls, donde se establece como uno de los principios esenciales, la imparcialidad, determinada en la igualdad que tenemos todos basados en la condición de individuos, igualdad de principios y leyes equitativas. Adicionalmente, Rawls establece la justicia como igualdad basada en la distribución tanto de cargas como de beneficios, así mismo establece que las personas son independientes y autónomas y no deben buscar únicamente su beneficio propio, si no el colectivo, por tanto, se reconoce que las personas tienen sus libertades, libertades que no deben sobrepasar las libertades de los demás.

En virtud de lo expresado previamente, las mujeres y hombres deben gozar de igualdad en las en los diferentes ámbitos de su vida, teniendo en cuenta su experiencia académica y profesional para ocupar cargos de alta responsabilidad, logrando así un equilibrio entre su vida laboral y personal.

Por lo expuesto, para esta investigación resulta esencial traer a colación el concepto de justicia social, respecto del equilibrio que debe existir entre hombres y mujeres en materia de oportunidades laborales, alcanzando una repartición equitativa en el mercado laboral, lo que se traducirá en mejor calidad de vida, mejor desarrollo dentro de la sociedad y sobre todo el respecto de sus derechos fundamentales.

Por otra parte, resulta pertinente citar, el término plasmado por Yadira Cruces, en su investigación “La desigualdad de Género en el Mercado Laboral: Caso catalán, “techo de cristal”, el cual hace referencia a que:

La mayoría de cargos de responsabilidad pública están organizados de una manera que hacen incompatibles la realización de dicho puesto con las tareas del hogar o cuidado de los hijos, lo que dificulta que la mujer pueda complementar las tareas del hogar con un

puesto directivo. Es posible que una mujer con estudios tenga las mismas posibilidades que un hombre con los mismos estudios, para acceder en un trabajo determinado, no obstante, a medida que va avanzando en su carrera profesional, se topa con un techo de cristal que les impedirá el ascenso a cargos directivos y de representación. (Cruces, 2014).

Es así como la mujer, ha sido y sigue siendo relacionada con unas labores que limitan su vida, su progreso y desarrollo, aspecto que no es más que el resultado de la creación de un mundo con una única visión, sesgada, subjetiva y para beneficio de ese creador, el hombre.

En consecuencia, es relevante tener en cuenta la teoría del gusto por la discriminación o también conocida como la teoría de Becker, la cual establece principalmente que, aunque las mujeres y hombres se encuentren en igualdad de condiciones por sus habilidades o destrezas, los empresarios tienen un gusto por discriminar principalmente a las mujeres, ya que, según estos, es más costoso contratar a una mujer, debido a que se deben tener en cuenta aspectos diferentes al salario devengado, como por ejemplo los costos de un embarazo o ausencias laborales por problemas familiares, entre otros aspectos, que por su condición de ser mujer la limitan.

Con base en esto, Becker (como se cita en Calderón, 2016) realizó un estudio en el que pudo establecer que los empresarios solo contratarían a mujeres “cuando pague un salario menor por ellas; porque en la diferencia respecto a un hombre cifraría todos los inconvenientes que supone contratar a una mujer”. (Calderón, 2016)

Otro aspecto que demuestra la desigualdad de género en el ámbito laboral es la segregación horizontal, la cual según Ibáñez (como se cita en Pérez, 2013) es la

“manifestación en el mercado de trabajo de los estereotipos asociados a cada uno de los géneros y por ellos a la división del trabajo por género”. (Pérez, 2013).

Cruces (2014), afirma que la segregación horizontal, es aquella que “implica que los empleos específicos estén ocupados generalmente por mujeres y otros generalmente por hombres” (Cruces, 2014)

Es decir, que los cargos están feminizados o masculinizados según las labores a realizar y la responsabilidad que tengan estos, por lo que se puede reconocer que a pesar de que las mujeres tengan los mismos estudios de los hombres, podrán aplicar más fácilmente a unas labores que a otras.

Por ejemplo, como lo menciona Ribas:

Algunos sectores –la banca, por ejemplo- en los cuales existía predominancia masculina hace tan sólo unos años se han visto ampliamente ‘feminizados’ (...) Sin embargo, la presencia de las mujeres en otros sectores tradicionalmente masculinos, y especialmente en las posiciones de poder y responsabilidad históricamente asignadas a los hombres, no se ha incrementado al mismo ritmo. (Ribas, s.f.).

Es decir, que a pesar de que las mujeres han ido ingresando al mercado laboral y a los sectores que eran tradicionalmente para los hombres, estas no han disminuido las labores que realizan en sus casas, por lo que no tienen el mismo tiempo para dedicar a las actividades laborales, además de esto “las tareas de reproducción – vinculadas con el rol de madres, esposas o cuidadoras y consideradas en el imaginario social como actividades femeninas – son las peor remuneradas y menos valoradas socialmente” (Sassen).

Es precisamente el mayor tiempo que dedican las mujeres al trabajo doméstico lo que restringe su inserción en el mercado laboral y su participación en otros ámbitos,

como el de la política, situándolas en condiciones de desventaja con respecto a los hombres y limitando su autonomía económica. (Instituto Nacional de Mujeres, s.f).

Basados en los anteriores supuestos, se establece la Teoría de la Concentración: La Segregación Ocupacional o el Modelo Overcrowding, la segregación ocupacional motivado por razones de sexo, fue iniciado por Gross (1968), y hace referencia a las diferencias que existen entre hombres y mujeres en realizar ciertas labores en el mercado. Como se cita en la Revista Española de Investigaciones Sociológicas, Hakim (1996), “La segregación puede ser horizontal cuando hombres y mujeres trabajan en distintos tipos de ocupaciones o vertical cuando los hombres dominan las ocupaciones de mayor importancia y mejor remuneradas o cuando los hombres tienen carreras mejores y más rápidas dentro de las ocupaciones”. (Sociológicas, 2002)

La segregación tanto vertical como horizontal, afecta a las mujeres tanto en salarios como en oportunidades de crecimiento y de desarrollo en otros sectores diferentes a los feminizados, y dado que la mayoría de los empleos son masculinizados, las oportunidades de las mujeres dentro del mercado laboral no son muy amplias y, por tanto, se encuentran en desventaja respecto a las oportunidades con las que cuentan los hombres.

La segregación en el mercado laboral diseñada por Bergmann (1974) (como se cita en Nelson, s.f), se basa en otras teorías que la soportan, como lo son:

- ✓ Teoría no económica o feminista, en que se establece la división del trabajo por sexo, al afirmar que “las actividades masculinas han sido el centro de la materia, mientras que los modelos y métodos han reflejado un desarrollo históricamente y psicológicamente masculino al valorar la autonomía y el separamiento más que la dependencia y la conexión”. (Nelson, s.f)

- ✓ Teoría de la segmentación de los mercados de trabajo: En la que se señala que el mercado laboral está segmentado por funciones y, por tanto, es difícil que una persona se traslade de una labor a otra debido a la segmentación establecida.
- ✓ Teoría neoclásica del capital humano: Esta se basa en las diferencias existentes entre el capital humano de un hombre con mayor experiencia laboral y supuestas habilidades que superan el capital humano de las mujeres, quienes tienen una experiencia menor y con mayores interrupciones por su condición de ser mamás, hijas y esposas.

De esta manera, es necesario encontrar una igualdad entre hombres y mujeres, apoyado en políticas públicas que vayan en contra vía de la tradición patriarcal de la sociedad, así como de la economía moderna, aprovechando las desventajas de las mujeres, con el fin de enriquecerse cada vez más a costa de bajos salarios o cargos sin los requisitos mínimos de ley, ya que al encontrarse muchas en trabajos de medio tiempo, no reciben beneficios como el pago de seguridad social, lo que implica ahorro para los empresarios.

Como lo cita Morini, Saskia Sassen (2014) postula:

La existencia de una relación sistémica entre la globalización y la feminización del trabajo asalariado, en el sentido de que las estructuras que no pueden ser transferidas offshore y deben funcionar allí donde exista demanda, pueden utilizar mano de obra femenina, mientras las estructuras susceptibles de ser transferidas al extranjero pueden utilizar mano de obra de bajos salarios en los países menos desarrollados. (Morini, 2014, pág. 80).

Del mismo modo, al capitalismo contemporáneo le interesa en gran medida la contratación de las mujeres, por los beneficios que esto trae, los cuales no se consiguen por medios justos, si no como lo menciona Morini:

El trabajo de las mujeres parece representar un modelo al que el capitalismo contemporáneo mira con creciente interés, tanto en todo lo relacionado con las formas (precariedad, movilidad, fragmentación, bajos niveles salariales), como en lo relativo a los contenidos, considerada nueva centralidad de la explotación intensiva de la cualidad, la capacidad y los saberes individuales. (Morini, 2014, pág. 83).

Lo anterior, debido a que se ahorran costos para el capitalismo, bajo la invisibilidad de la mujer, y sin reglas claras que las cubran, contra estas desigualdades que finalmente benefician a unos pocos, a costa de la calidad de vida y desarrollo de la mujer en la sociedad. Y es por estos intereses del capitalismo que las mujeres a lo largo de la historia han trabajado en condiciones precarias.

A partir de las teorías expuestas, se considera necesario que a pesar de que en el sector financiero se hayan vinculado en los últimos años gran cantidad de mujeres, por sus capacidades de relacionamiento, así como de sus habilidades en el sector de servicios, conocer e identificar los efectos que la desigualdad de género produce en las oportunidades laborales, en cargos de alta responsabilidad y en el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Conceptualización específica operacional

La investigación realizada, se basa principalmente en tres conceptos (desigualdad de género, roles de género y calidad de vida)

Desigualdad de género entendida como los privilegios que poseen los hombres sobre las mujeres y que deriva en una discriminación y un abandono o irrespeto a los derechos de las mujeres, por el contrario, cuando existe una igualdad hombres y mujeres tienen los mismos derechos, oportunidades y responsabilidades, sin desconocer las necesidades y particularidades de cada género.

Este concepto se trabajó en la investigación haciendo énfasis en las oportunidades laborales para ocupar cargos de alta responsabilidad para el sector financiero y más específicamente para la entidad financiera colombiana.

Otro concepto hace referencia a los roles de género, relacionados con la elección para cargos de alta responsabilidad y es en este punto donde se establece la segmentación ya sea horizontal o vertical, donde la primera se refiere a los denominados “cargos feminizados” que ocupan las mujeres en el cuidado, labores del hogar y trabajos de medio tiempo o mal remunerados.

Mientras que la segunda, trata la ocupación de cargos operativos, es decir cargos de más bajo nivel jerárquico, mientras que los cargos de mayor responsabilidad son ocupados en su mayoría por los hombres, ya sea por estigmatización de las capacidades de las mujeres o por el tiempo que pueden dedicar a estas labores, ya que las labores del hogar les demandan gran cantidad de tiempo.

En último lugar, pero no menos importante, encontramos la calidad de vida entendida como el nivel de ingresos ya sea de una mujer o de su familia, satisfaciendo sus necesidades básicas y suplementarias. En la investigación se demuestra que la calidad de vida de las mujeres en muchos casos es inferior a la de los hombres, principalmente por las oportunidades laborales y a su vez por los ingresos recibidos, los cuales son inferiores,

por factores como los cargos que ocupan, la disponibilidad de tiempo, la jornada laboral que en muchos casos es de medio tiempo o por la informalidad, razón por la cual no tienen acceso a un sistema de seguridad.

A partir de lo anterior, es relevante el “Desarrollo a escala humana” de Manfred Max Neef, la cual se basa principalmente en 3 aspectos: La satisfacción de las necesidades de los seres humanos, la creación de diferentes niveles de auto dependencia, lo cual estaría relacionado con las oportunidades laborales y la articulación existente entre los seres humanos, la tecnología y la naturaleza.

Por otra parte, está la pirámide de necesidades planteada por Maslow, entre las que se encuentran las necesidades de autorrealización, que se basan en demostrar de lo que se es capaz, aspecto que no puede ser demostrado en una situación de desigualdad de género, donde se prefiere contratar a mujeres que a hombres en ciertos sectores y en ciertos cargos.

Todos lo expuesto anteriormente, va en contravía con el objetivo de la Maestría en Desarrollo Alternativo, sostenible y solidario, teniendo en cuenta que no se han generado acciones alternativas que den una solución a esta problemática que afecta a un gran porcentaje de la población de mujeres en Colombia. Además, no se están generando alternativas solidarias, que velen por el respeto de los derechos fundamentales de todos los seres humanos y no se están realizando iniciativas de justicia social, que intervenga de manera equitativa en la distribución de la riqueza, custodiando la igualdad y la no exclusión de las mujeres dentro de una sociedad.

Marco legal

La desigualdad de género es un aspecto que se presenta en la sociedad a partir de diferentes acciones como en el ámbito laboral, ámbito educacional, calidad de vida, entre

otros, razón por lo que los Estados, así como muchas instituciones que velan por los derechos, han desarrollado aspectos legales para combatir este problema.

En la Constitución Política Colombiana de 1991, se hace referencia a la igualdad de género en algunos de sus artículos:

“ARTÍCULO 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.”
(Asamblea Nacional Constituyente, 1991)

ARTÍCULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991)

“ARTÍCULO 42. La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla. El Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia. La ley podrá determinar el patrimonio familiar inalienable e inembargable. La honra, la dignidad y la intimidad de la familia son inviolables. Las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes de la pareja y en el respeto recíproco entre todos sus integrantes” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991)

“ARTÍCULO 70. El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991)

Todos los artículos expuestos anteriormente de la Constitución demuestran que la igualdad entre los géneros debe ser visible en cualquier campo donde se desarrollen los seres humanos, es decir en el núcleo familiar, en el campo laboral, en el campo educativo, entre otros, y por tanto se debe velar porque esto se cumpla y más si está consignado en la Constitución Política Colombiana.

Así mismo, el Código Sustantivo del Trabajo incluye aspectos de igualdad de género en sus artículos:

“Artículo 10: Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de

distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.” (Código Sustantivo del Trabajo y Código Proceso del Trabajo y de la Seguridad Social)

“Artículo 11: Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley.” (Código Sustantivo del Trabajo y Código Proceso del Trabajo y de la Seguridad Social)

Los artículos mencionados anteriormente, mencionan que tanto mujeres como hombres en todos los aspectos y más específicamente en el aspecto laboral son iguales ante la ley y, por tanto, cuentan con las mismas garantías, beneficios y oportunidades.

Por otra parte, el documento CONPES 161, titulado “Equidad de género para las Mujeres”, tiene como objetivo principal “Contribuir a garantizar el pleno goce de los derechos de las mujeres colombianas aplicando los principios de igualdad y no discriminación”. (Consejo Nacional de Política Económica y Social, 2013)

Es decir que tanto hombres como mujeres pueden gozar plenamente de sus derechos a la igualdad y, por tanto, tener una autonomía en el aspecto económico, mediante oportunidades laborales, así como la posibilidad de adquirir participación en cargos que deban tomar algún tipo de decisiones de alta importancia dentro de la entidad donde se labore.

CAPITULO 3: METODOLOGÍA

Población: Mujeres profesionales vinculadas laboralmente con una entidad financiera colombiana.

Muestra: 26 Mujeres con estudios superiores residentes de Bogotá que trabajen en una entidad financiera colombiana y que tengan un tiempo de más de seis meses en la entidad, con el fin de que conozcan los procesos de la entidad y las situaciones que pueden presentarse dentro de la misma.

Tipo: Muestreo por conveniencia, es decir un muestreo no probabilístico, en el cual se seleccionan los sujetos por la accesibilidad que tienen para el investigador.

Diseño de investigación: El proyecto de investigación se basa en un estudio cualitativo basado en un análisis de los efectos que tiene la desigualdad de género en el desarrollo de la mujer en la sociedad, buscando así las necesidades insatisfechas y por ende el logro de la igualdad de género.

Este tipo de investigación es relevante para este proceso teniendo en cuenta que es muy usado en las ciencias sociales y por ende en la justicia social, donde una de las principales herramientas de recolección es la interacción social y participativa, para así lograr encontrar la realidad en la que viven las mujeres que son o han sido víctimas de desigualdad de género y así involucrarse en dicha realidad para entender de manera cercana y clara los problemas y necesidades a las que se enfrentan, es decir que se busca recolectar información no numérica, sino de interpretación de las experiencias y vivencias de las mujeres a entrevistar.

Por tanto, se basa en un estudio comprensivo, que busca conocer las motivaciones, significaciones y percepciones de las mujeres, así como las interacciones y comportamientos de estas, a través de entrevistas a partir situaciones de desigualdad de género que se han presentado en los espacios donde se desarrollará la investigación,

mediante casos específicos y generales vivenciado por las mujeres que hacen parte de la institución en estudio.

Técnicas de recolección de información e instrumentos: Con el fin de recolectar los datos e información necesarios para el desarrollo de esta investigación serán:

- ✓ Análisis documental: Es una estrategia de recolección de información, donde se obtiene información relevante, con el fin de contextualizar la investigación, mediante la recaudación de información institucional relacionada con el tema de investigación, como de la obtención de la descripción de los perfiles de las mujeres empleadas en el sistema financiero, en el caso de una entidad financiera colombiana, así como la identificación de información recolectada en estudios anteriores sobre como la desigualdad de género limita el acceso a las mujeres con estudios superiores a cargos de alta responsabilidad y como afecta a la calidad de vida, el equilibrio entre la vida laboral y personal, para lo anterior, se reconoce que en la entidad existen aproximadamente 8 documentos desarrollados por la Vicepresidencia de Gestión Humana, los cuales deben estar relacionados con el tema de estudio, de estos se analizaron 6 documentos institucionales relacionados a continuación:

- Perfiles de cargos altos de la entidad (vicepresidente y Gerente)
- Reglamento Interno de trabajo
- Políticas de Gestión Humana
- Política de Responsabilidad Social Empresarial y Desarrollo Sostenible
- Procedimiento Contratación de Planta Banco y Temporal

- Procedimiento de Reclutamiento y Preselección

Se adjunta formato de ficha documental en el anexo 2.

- ✓ Entrevista en profundidad, instrumento de recolección de información mediante la interacción personal entre dos personas con argumentos y reportes verbales, donde se busca conocer las opiniones, actitudes, personalidades y experiencias de las mujeres que serán entrevistadas respecto al tema a trabajar, Desigualdad de Género, a partir de un instrumento de entrevista el cual se adjunta como Anexo.

Técnicas de Análisis: Las técnicas de análisis para la información que se obtendrán a partir de las técnicas de recolección de datos son:

1. Organización: Dónde se buscará realizar la transcripción de las entrevistas, así como de lo que se pudo observar en el momento de la entrevista y/o antes o después de ello y la información recolectada a partir de los documentos institucionales. Lo anterior se hará de forma escrita y coherente.
2. Codificación: En este momento se determinarán unas categorías, a partir de los datos obtenidos en la fase 1 de organización, con el fin de reducir el volumen de datos, mediante la fracción de la información en subconjuntos y asignación de un nombre o código definitivo.

Para esta etapa es necesario realizar un proceso de análisis, el cual implica: “Identificar los elementos esencialmente comunes a ellos, crear subconjuntos de datos de tal modo que los elementos de uno no pertenezcan a otro y construir un concepto que designe lo más fielmente posible su pertenencia a esa categoría”. (Bonilla-Castro E. , 2005).

3. **Análisis descriptivo:** Después de codificar la información obtenida a partir de las entrevistas, se realizará una restauración parcial de los datos, lo anterior con el fin de dar respuesta a los interrogantes más importantes de este estudio, luego de esto se describirán los resultados mediante listas de conteo y así lograr ordenar la información jerárquicamente y eliminar la información que no sea relevante para la investigación.
4. **Interpretación de los datos cualitativos:** En este momento es necesario realizar una interpretación consciente de los datos obtenidos y así reconocer si dichos datos sustentan de manera determinante las interpretaciones realizadas.

Cada uno de los pasos descritos anteriormente acompañados de medios audiovisuales, tales como fotos y videos, serán el proceso definitivo para lograr una investigación acorde a la intención plasmada, logrando resultados reales que ayuden a que el problema de la desigualdad de género se mitigue o por lo menos disminuya drásticamente.

Procedimiento: Para realizar el análisis se tomaron los siguientes documentos realizados por la entidad en estudio:

- Perfiles de cargos altos de la entidad (vicepresidente y Gerente)
- Reglamento Interno de trabajo
- Políticas de Gestión Humana
- Política de Responsabilidad Social Empresarial y Desarrollo Sostenible
- Procedimiento Contratación de Planta Banco y Temporal
- Procedimiento de Reclutamiento y Preselección

Igualmente se realizó la entrevista a 26 mujeres que cumplieran con la descripción de la muestra a analizar.

CAPITULO 4: RESULTADOS

Se realiza el análisis documental a partir de 6 documentos institucionales, tal y como se muestra a continuación:

Cuadros 1. Análisis Perfiles de Cargos Altos de la Entidad

Autor: Entidad financiera colombiana Título: Perfiles de cargos altos de la entidad Año: 2016	Ciudad: Bogotá País: Colombia
Tema: Desigualdad de Género en cuanto a oportunidades laborales, en cargos de alta responsabilidad en el sector financiero en la ciudad de Bogotá: Síntesis/Ideas principales: Vicepresidente: Describe las competencias requeridas en cuanto a educación mínima requerida, formación mínima requerida, experiencia, equivalencias de estudio y experiencia, habilidades requeridas, objetivo clave del cargo y responsabilidades. Gerente: Describe las competencias requeridas en cuanto a educación mínima requerida, formación mínima requerida, experiencia, equivalencias de estudio y experiencia, habilidades requeridas, objetivo clave del cargo y responsabilidades.	
Edición: 1	Ficha No. 1

Cuadros 2. Análisis Reglamento Interno de Trabajo

Autor: Entidad financiera colombiana Título: Reglamento Interno de Trabajo	Ciudad: Bogotá País: Colombia
---	--

Año: 2012	
<p>Tema: Desigualdad de Género en cuanto a oportunidades laborales, en cargos de alta responsabilidad en el sector financiero en la ciudad de Bogotá:</p> <p>Síntesis/Ideas principales:</p> <p>Explica el reglamento que es aplicable a todos los trabajadores oficiales del Banco, en cuanto a la vinculación laboral con el banco, las condiciones de admisión, el contrato de aprendizaje, periodo de prueba, trabajadores accidentales o transitorios, horario de trabajo, horas extras y trabajo nocturno, días de descanso legalmente obligatorios, vacaciones, licencias, comisiones, encargos, incentivos, mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y otras formas de hostigamiento laboral, terminación del contrato de trabajo, obligaciones especiales del banco y de los trabajadores, prohibiciones del banco y de los trabajadores, salario mínimo, lugar, días, horas de pago y periodos que lo regulan, servicio médico, orden jerárquico, labores prohibidas para mujeres y hombres menores de 18 años, régimen disciplinario y reclamos.</p>	
Edición: 1	Ficha No. 2

Cuadros 3. Análisis Políticas de Gestión Humana

<p>Autor: Entidad financiera colombiana</p> <p>Título: Políticas de Gestión Humana</p> <p>Año: 2016</p>	<p>Ciudad: Bogotá</p> <p>País: Colombia</p>
<p>Tema: Desigualdad de Género en cuanto a oportunidades laborales, en cargos de alta responsabilidad en el sector financiero en la ciudad de Bogotá:</p> <p>Síntesis/Ideas principales:</p>	

<p>Hace referencia a la orientación del Banco hacia una cultura enfocada en el resultado, proporcionar herramientas que generen un buen ambiente laboral, apropiación de la cultura organizacional, entre otros. Dentro de las políticas de gestión humana se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Política de selección ✓ Política de Capacitación ✓ Política de Desarrollo ✓ Política de Bienestar ✓ Política de Seguridad y Salud en el Trabajo ✓ Política de Gestión Ambiental ✓ Política de Comunicación Interna ✓ Política de Compensación 	
Edición: 1	Ficha No. 3

Cuadros 4. Análisis Política de Responsabilidad Social Empresarial y Desarrollo Sostenible

<p>Autor: Entidad financiera colombiana</p> <p>Título: Política de Responsabilidad Social Empresarial y Desarrollo Sostenible</p> <p>Año: 2016</p>	<p>Ciudad: Bogotá</p> <p>País: Colombia</p>
<p>Tema: Desigualdad de Género en cuanto a oportunidades laborales, en cargos de alta responsabilidad en el sector financiero en la ciudad de Bogotá:</p> <p>Síntesis/Ideas principales:</p> <p>Describe las prácticas adoptadas por el Banco en cuanto a las actividades y gestiones realizadas entorno de sus grupos de interés, a partir del beneficio mutuo, de la confianza y reputación de la entidad. Se basa en los siguientes principios:</p>	

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Responsabilidad ✓ Transparencia ✓ Conducta ética ✓ Respeto por los intereses de los grupos de interés ✓ Respeto por el estado de derecho ✓ Respeto a los Derechos Humanos ✓ Respeto por las normas internacionales de conducta 	
Edición: 2	Ficha No. 4

Cuadros 5. Análisis Procedimiento Contratación de Planta Banco y Temporal

<p>Autor: Entidad financiera colombiana</p> <p>Título: Procedimiento Contratación de Planta Banco y Temporal</p> <p>Año: 2017</p>	<p>Ciudad: Bogotá</p> <p>País: Colombia</p>
<p>Tema: Desigualdad de Género en cuanto a oportunidades laborales, en cargos de alta responsabilidad en el sector financiero en la ciudad de Bogotá:</p> <p>Síntesis/Ideas principales:</p> <p>Explica el procedimiento paso a paso de la contratación del personal planta blanco y temporal de la entidad, a partir de las siguientes actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Preparar documentación de ingreso 2. Elaborar y tramitar novedad 3. Reportar ingreso para seguridad social 4. Consolidar y enviar reporte seguridad social 5. Realizar afiliación seguridad social 	

6. Validar y tramitar novedad 7. Aprobar la novedad 8. Preparar documento soporte de novedad 9. Remitir documentación para archivo de historia laboral	
Edición: 2	Ficha No. 5

Cuadros 6. Análisis Procedimiento de Reclutamiento y Preselección

Autor: Entidad financiera colombiana Título: Procedimiento de Reclutamiento y Preselección Año: 2017	Ciudad: Bogotá País: Colombia
Tema: Desigualdad de Género en cuanto a oportunidades laborales, en cargos de alta responsabilidad en el sector financiero en la ciudad de Bogotá: Síntesis/Ideas principales: Es un documento que explica los tipos de reclutamiento que se manejan dentro de la entidad, dependiendo de los niveles de los cargos, los cuales son: Nivel estratégico, nivel ejecutivo Gerentes Regionales y Nacionales, Nivel ejecutivo Asesores, Jefe de Oficina, Control Disciplinario, Subgerentes y Gerentes de Zona, Nivel Táctico y Nivel Contribuyente. E cuanto a los tipos de reclutamientos son Cazatalentos, reclutamiento mixto (interno y externo), Reclutamiento interno, reclutamiento externo.	
Edición: 2	Ficha No. 6

- Entrevistas:

Se realizaron 26 entrevistas a mujeres con estudios superiores que trabajan en una entidad financiera colombiana, a partir de las cuales se realizó el establecimiento de etiquetas y codificación pertinente (Anexo 3 y 4).

Encontrando los siguientes resultados:

1. ¿Qué entiende por igualdad de género? Mencione lo primero que se le venga a la mente.

Tabla 2. ¿Qué entiende por igualdad de género?

	Frecuencias	Porcentajes
P1	26	100
Mismas Oportunidades	11	42%
Mismos Derechos	10	38%
Mismas Condiciones	7	27%
Mismos Deberes	5	19%
Igualdad en cualquier ámbito	4	15%
Tratamiento para hombres y mujeres	2	8%
Equidad	2	8%
Mismos beneficios	2	8%
Similitud en las condiciones	1	4%
Mismo poder	1	4%
Machismo	1	4%

Nota: Más de una respuesta por persona.

2. ¿Cuál ha sido su experiencia profesional y personal trabajando en esta entidad?

Tabla 3. ¿Cuál ha sido su experiencia profesional y personal trabajando en esta entidad?

	Frecuencias	Porcentajes
P2	26	100
Aprendizaje	11	42%
Crecimiento	11	42%
Buena	9	35%
Buen lugar para trabajar	2	8%
Enriquecedora	2	8%
Libre desarrollo	2	8%
Positiva	2	8%
Oportunidades	2	8%

<u>Apoyo</u>	<u>1</u>	4%
<u>Trabajo en equipo</u>	<u>1</u>	4%
<u>Soporte gerencial</u>	<u>1</u>	4%
<u>Ambiente agradable</u>	<u>1</u>	4%
<u>No hay desigualdad</u>	<u>1</u>	4%
<u>Diferencia en reconocimiento</u>	<u>1</u>	4%
<u>Gratificante</u>	<u>1</u>	4%
<u>Relacionamiento</u>	<u>1</u>	4%
<u>Demostrar capacidades</u>	<u>1</u>	4%
<u>Asumir retos</u>	<u>1</u>	4%

Nota: Más de una respuesta por persona

3. ¿Cómo fue el proceso de ingreso a la entidad?

Tabla 4. ¿Cómo fue el proceso de ingreso a la entidad?

	Frecuencias	Porcentajes
P3	26	100
Entrevista	12	46%
Pruebas iguales	11	42%
Envío de hoja de vida	7	27%
Respectivos procesos	4	15%
Convocatorias	4	15%
Por un contacto	3	12%
Exámenes Médicos	3	12%
Demorado	2	8%
Prácticas universitarias	2	8%
Proceso estándar	1	4%
Contratación directa	1	4%
Visita domiciliaria	1	4%
Como temporal	1	4%
Fácil	1	4%

Nota: Más de una respuesta por persona.

4. ¿Se sintió en igualdad de condiciones con los hombres que presentaron el proceso?

Tabla 5. ¿Se sintió en igualdad de condiciones con los hombres que presentaron el proceso?

	Frecuencias	Porcentajes
P4	26	100
Si	14	54%
Lo presente sola	4	15%
Prueba de sangre	3	12%
Solo lo presente con mujeres	2	8%
Cargo de secretaria solo mujeres	2	8%
No	1	4%
Diferencia de trato	1	4%
Segunda opción	1	4%

No supe con quién presente	1	4%
----------------------------	---	----

Nota: Más de una respuesta por persona.

5. ¿Recuerda haber visto, oído, leído o experimentado algún tipo de desigualdad laboral dentro de la entidad donde labora?

Tabla 6. ¿Recuerda haber visto, oído, leído o experimentado algún tipo de desigualdad laboral dentro de la entidad donde labora?

	Frecuencias	Porcentajes
P5	26	100
No	16	62%
Si	4	15%
No se siente	2	8%
Ascensos	2	8%
Acceso a cargos de importancia	2	8%
Por ser madres	2	8%
Procesos transparentes	1	4%
En dirección general no, de pronto en oficinas	1	4%
Mejor salario que las mujeres	1	4%
En esta entidad no	1	4%
Menosprecia la calidad	1	4%
Menosprecia la capacidad	1	4%
Segunda opción	1	4%
Machismo	1	4%
Preferencia por hombres	1	4%

Nota: Más de una respuesta por persona

6. ¿Cuáles considera usted son los factores de desigualdad de género que la afectan dentro de la entidad?

Tabla 7. ¿Cuáles considera usted son los factores de desigualdad de género que la afectan dentro de la entidad?

	Frecuencias	Porcentajes
P6	26	100
No he sentido	6	23%
Altos cargos manejados por hombres	3	12%
En esta entidad no	3	12%
Ser madre	3	12%
No aplican	2	8%
No es marcado	2	8%
Ser hija	2	8%
Desconfianza	2	8%
Capacidades	2	8%
Estigmatización	2	8%
Trabajo en campo	2	8%
Equidad en responsabilidades	1	4%
Presión	1	4%

Sexo	1	4%
Estudio	1	4%
Experiencia laboral	1	4%
Tiempo	1	4%
Cargos solo para hombres	1	4%
Mujeres más emocionales	1	4%
Oportunidades de escalar	1	4%

Nota: Más de una respuesta por persona

7. ¿Cuáles cree usted son las dificultades de las mujeres para acceder y permanecer en el mercado laboral?

Tabla 8. ¿Cuáles cree usted son las dificultades de las mujeres para acceder y permanecer en el mercado laboral?

	Frecuencias	Porcentajes
P7	26	100
El hecho de ser mujer	10	38%
Hijos	8	31%
Tiempo	8	31%
Responsabilidades familiares	7	27%
Condiciones físicas	4	15%
Menos capacidades	4	15%
Las mujeres se han empoderado	2	8%
Trabajos que se perfilan para hombres	2	8%
Embarazos	2	8%
Cabezas de hogar	2	8%
Confianza	2	8%
Depende del gremio	1	4%
Machismo	1	4%
Cultural	1	4%
Falta ser arriesgadas	1	4%
Tratadas como inferiores	1	4%
Dificultad en el progreso	1	4%
Riesgo alto para las empresas	1	4%
No hay dificultades	1	4%
Diferencias salariales	1	4%
El hombre sabe más que la mujer	1	4%
Nivel educativo	1	4%
Mitos	1	4%
Emocionales	1	4%
Estigmatización	1	4%

Nota: Más de una respuesta por persona

8. ¿Qué consecuencias cree usted tiene la desigualdad de género en el desarrollo de la mujer dentro de la sociedad?

Tabla 9. ¿Qué consecuencias cree usted tiene la desigualdad de género en el desarrollo de la mujer dentro de la sociedad?

	Frecuencias	Porcentajes
P8	26	100

Calidad de vida baja	4	15%
Resentimiento	3	12%
No generar o menos ingresos	3	12%
Inseguridad	3	12%
Desmeritan su profesión	2	8%
Frustración	2	8%
Desmotivación	2	8%
Menos posibilidades de crecer	2	8%
Posicionarse en un buen cargo	1	4%
Atraso en el crecimiento profesional	1	4%
Percepción de hacer las cosas de la casa	1	4%
Temor	1	4%
No reconocida por sus cualidades	1	4%
Acceder a mejores oportunidades	1	4%
Posibilidades de escalar	1	4%
Competencia	1	4%
Dificultad de ingresar al mercado laboral	1	4%
Privación	1	4%
Aumento del desempleo	1	4%
Falta de oportunidades	1	4%
Discriminación	1	4%
No hay	1	4%
No demostrar capacidades	1	4%
Zona de Confort	1	4%
Diferencias	1	4%

Nota: Más de una respuesta por persona

9. ¿Se ha presentado usted a procesos dentro de la entidad para ocupar cargos con funciones de jerarquía?

Tabla 10. ¿Se ha presentado usted a procesos dentro de la entidad para ocupar cargos con funciones de jerarquía?

	Frecuencias	Porcentajes
P9	26	100
No	20	77%
Si	6	23%

10. ¿Considera usted que la desigualdad de género limita el acceso a cargos de alta responsabilidad? ¿Por qué?

Tabla 11. ¿Considera usted que la desigualdad de género limita el acceso a cargos de alta responsabilidad? ¿Por qué?

	Frecuencias	Porcentajes
P10	26	100
Falta de confianza de mujeres	7	27%
Las mujeres tienen más responsabilidades	6	23%

En esta entidad no	5	19%
Preferencia por hombres	4	15%
Por el tiempo que demanda	3	12%
Estigmatización	3	12%
Cargos de jerarquía enfocados a hombres	2	8%
Cuestionan las capacidades	2	8%
Mejores decisiones bajo presión	2	8%
No me he presentado	1	4%
Machismo	1	4%
El hombre tiene más carácter	1	4%
Por ser madres	1	4%

Nota: Más de una respuesta por persona

11. ¿Qué consecuencias piensa o ha experimentado como resultado de la discriminación laboral en relación con las oportunidades laborales de ascensos y ocupación de cargos de alta responsabilidad?

Tabla 12. ¿Qué consecuencias piensa o ha experimentado como resultado de la discriminación laboral en relación con las oportunidades laborales de ascensos y ocupación de cargos de alta responsabilidad?

	Frecuencias	Porcentajes
P11	26	100
Falta de interés	5	19%
Hoy día no	3	12%
Limitaciones	2	8%
Baja Autoestima	2	8%
Ingresos inferiores	2	8%
Conformismo	2	8%
No ha habido discriminación	1	4%
No pienso que haya consecuencias	1	4%
No miran el conocimiento de las mujeres	1	4%
Se enfocan en el género	1	4%
El hombre es más eficiente	1	4%
Disminuye opciones	1	4%
Frustración	1	4%
Progreso	1	4%
No lo he sentido	1	4%
Más condiciones para las mujeres	1	4%
Resentimiento	1	4%
Bajo rendimiento	1	4%
Se cuestionan las capacidades	1	4%
No sean visibilizadas	1	4%
Machismo	1	4%
No explotar las capacidades	1	4%
Falta de reconocimiento	1	4%
Conflictos internos	1	4%
Temor	1	4%
Desarrollo	1	4%
Falta de oportunidades	1	4%

Nota: Más de una respuesta por persona

12. ¿Cómo considera usted que la desigualdad de género afecta la calidad de vida de las mujeres y su equilibrio entre la vida laboral y personal?

Tabla 13. ¿Cómo considera usted que la desigualdad de género afecta la calidad de vida de las mujeres y su equilibrio entre la vida laboral y personal?

	Frecuencias	Porcentajes
P12	26	100
Falta de desarrollo económico	5	19%
Tiempo	5	19%
Falta de oportunidades	5	19%
Presión	4	15%
Psicológicamente	3	12%
Deseo de superarse	3	12%
Muchos roles a la vez	3	12%
Estrés	3	12%
No miran las cualidades y capacidades	2	8%
Frustración	2	8%
Perseverancia	1	4%
Se hacen muchos sacrificios	1	4%
Apartadas	1	4%
Excluidas	1	4%
Constante lucha	1	4%
Afán por demostrar que podemos	1	4%
Emocional	1	4%
Riesgo de quedar en embarazo	1	4%
Ventaja competitiva	1	4%
No se puede suplir las necesidades	1	4%
Afecta a terceros que dependen de ellas	1	4%
Inestabilidad	1	4%
Estabilidad	1	4%
Conformismo	1	4%
Discriminación	1	4%
No hay	1	4%

Nota: Más de una respuesta por persona

13. ¿En qué nivel socioeconómico vive?

Tabla 14. ¿En qué nivel socioeconómico vive?

	Frecuencias	Porcentajes
P13	26	100
Tres	11	42%
Cuatro	11	42%
Dos	4	15%

14. Estado civil

Tabla 15. Estado Civil

	Frecuencias	Porcentajes
P14	26	100
Soltera	17	65%
Casada	7	27%
Unión libre	1	4%
Divorciada	1	4%

15. ¿Qué profesión tiene?

Tabla 16. ¿Qué profesión tiene?

	Frecuencias	Porcentajes
P15	26	100
Administradora de empresas	11	42%
Economista	5	19%
Profesional en Finanzas y Comercio Internacional	1	4%
Empleada y estudiante	1	4%
Profesional en política y relaciones internacionales	1	4%
Tecnólogo en Gestión Empresarial	1	4%
Zootecnista	1	4%
Especialista en Riesgos Financieros	1	4%
Relaciones económicas internacionales	1	4%
Ingeniera de sistemas	1	4%
Contaduría	1	4%
Derecho	1	4%

16. ¿Qué edad tiene?

Tabla 17. ¿Qué edad tiene?

	Frecuencias	Porcentajes
P16	26	100
26 años	5	19%
31 años	3	12%
38 años	2	8%
27 años	2	8%
21 años	2	8%
35 años	2	8%
43 años	2	8%
32 años	1	4%
23 años	1	4%
22 años	1	4%
30 años	1	4%
50 años	1	4%
24 años	1	4%
49 años	1	4%
44 años	1	4%

Análisis y discusión de los resultados

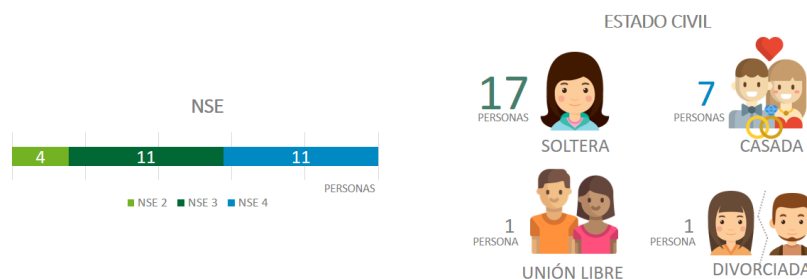
Perfiles de las mujeres empleadas en el sistema financiero. Caso de una entidad financiera colombiana:

Mujeres de 21 a 50 años, profesionales en ciencias administrativas y económicas de estratos 2, 3 y 4, de estado civil en su mayoría solteras y casadas, con responsabilidades en sus hogares, ya sea porque son madres o porque se hacen cargo de un porcentaje de los costos fijos y variables de su hogar, empleadas en el sector financiero principalmente por la profesión que escogieron y convencidas de los conocimientos y habilidades que se adquieren en este sector.

Mujeres que cuentan con unas capacidades para desarrollar diversas actividades dentro de la entidad, capacidades que hacen que su labor sea indispensable para el buen desarrollo de los objetivos de la entidad financiera colombiana.

En su mayoría ocupan cargos de apoyo, es decir no ocupan cargos de jerarquía o de alta responsabilidad, si no que ocupan principalmente los cargos: “Secretaría, profesional operativo y profesional universitario”.

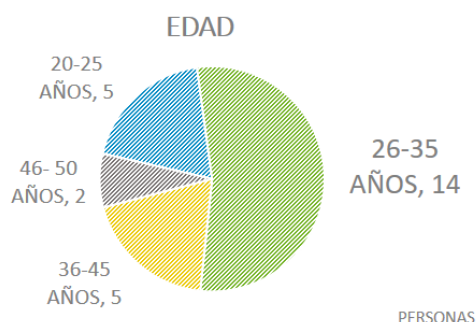
Figuras 1. Perfiles de las mujeres empleadas en el sistema financiero



Figuras 2. Profesión de las mujeres empleadas en el sistema financiero



Figuras 3. Edad de las mujeres empleadas del sistema financiero



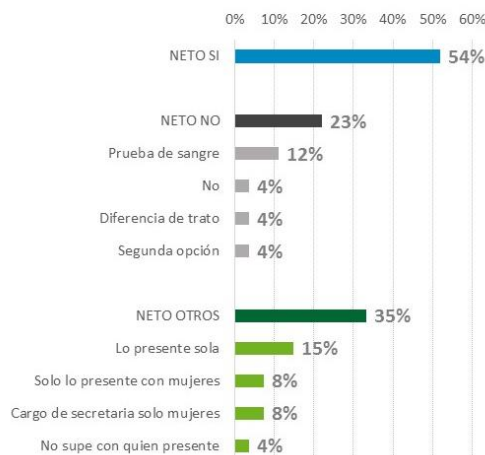
Factores de desigualdad de género en trabajadoras del sistema financiero con estudios superiores:

Factores de desigualdad en el proceso para ingresar a la entidad:

En el proceso de ingreso a la entidad se encuentran aspectos que se consideran como desigualdad de género como lo son la prueba de sangre que realizan únicamente a las mujeres y que para nadie es un secreto que se realiza con el fin de conocer si la mujer está o no embarazada y dependiendo de los resultados se contrata o no; en muchos otros casos, no sintieron la desigualdad ya que el proceso lo presentaron solo con mujeres por el tipo de cargo al que aspiraban.

Figuras 4. Igualdad de condiciones en el proceso de ingreso a la entidad

IGUALDAD DE CONDICIONES EN EL PROCESO



Los factores de desigualdad de género en el sistema financiero se pueden identificar en algunos casos desde el momento en que se realiza el proceso para incorporarse hasta el momento en que estas por alguna razón salen de la entidad, aspecto que evidencia ausencia de justicia social, teniendo en cuenta que las mujeres no tienen las mismas oportunidades desde el inicio de un proceso de contratación, sin embargo, esto no se evidencia de manera explícita en los documentos de la entidad que fueron analizados en el proceso de análisis documental.

A partir de lo anterior y debido a que no se hace evidente una discriminación de género directa, se puede traer a colación la teoría de la discriminación positiva o también llamada acción positiva o acción afirmativa, la cual hace referencia al establecimiento de:

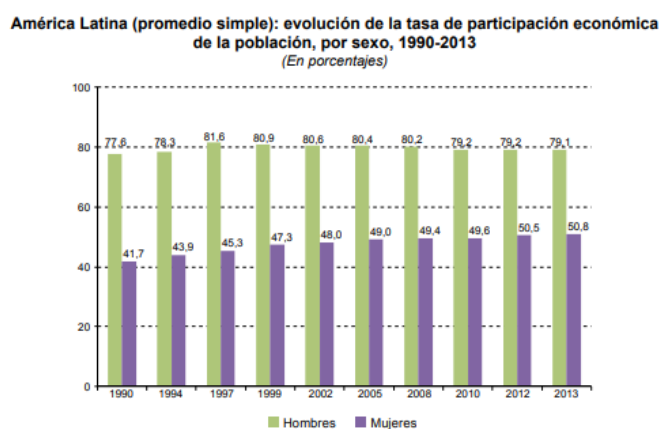
“Una forma o instrumento de acción positiva especialmente incisivo, y consiste en una medida diferenciadora encaminada a privilegiar a quienes pertenecen a un grupo desfavorecido, es decir, aquellos grupos que han sufrido una situación de discriminación adversa. Estas medidas se ven traducidas en un beneficio hacia sus destinatarios y provocan un perjuicio visible (y real) a otros individuos o limita sus

derechos, a diferencia de lo que sucede con otras medidas de acción positiva cuyo costo se diluye socialmente”. (Asti, 2014)

Es decir, son acciones que buscan un equilibrio principalmente en las condiciones de vida de aquellos grupos que han sido vulnerados a lo largo de la historia y que por tanto se les han vulnerado sus derechos fundamentales, uno de los principales ejemplos de estas acciones es la creación de puestos laborales o de oportunidades educacionales para las mujeres y así buscar mitigar las desigualdades de género. En el sector financiero en los últimos años, se han contratado gran cantidad de mujeres por sus habilidades sociales y de comunicación que han ayudado al fortalecimiento y buen desarrollo del sector, logrando así corregir los sesgos psicológicos que han permanecido en las mujeres durante años.

Estos logros de las mujeres, en cuanto a la mayor participación laboral e incremento en los niveles educativos son reconocidos por la CEPAL en su investigación “Serie de asuntos de Género No.125”, tal y como se muestra en la siguiente gráfica:

Figuras 5. América Latina (promedio simple): evolución de la tasa de participación económica de la población, por sexo, 1990-2013



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Sin embargo y a pesar de la contratación masiva de mujeres, la participación económica de los hombres sigue siendo mayor a estas. Como se muestra en la tabla 18, aunque los documentos analizados del Banco no presenten una discriminación directa, se puede reconocer una discriminación invisible, basada en la redacción que se hace en masculino de todas las políticas y procedimientos de la entidad.

Así mismo, no se hacen diferencias cuando si las hay, en aspectos como las diferencias entre las responsabilidades que tiene una mujer en comparación con las de un hombre, responsabilidades que deben conciliar con las actividades laborales, por lo que estas políticas deberían estar encaminadas a registrar las diferencias de género y por tanto, crear actividades o acciones encaminadas a favorecer y reconocer dichas diferencias que ponen en desventaja a las mujeres en el ámbito laboral y es por esas diferencias que las mujeres siguen ocupando la parte más baja de las pirámides jerárquicas dentro de las entidades, y los hombres seguirán ocupando los cargos con mayor responsabilidad y decisión.

Tabla 18. Análisis documental - Documentos institucionales.

DOCUMENTO	DESIGUALDAD DE GÉNERO	CARGOS DE ALTA RESPONSABILIDAD	CALIDAD DE VIDA	ARGUMENTOS
Perfiles de cargos altos de la entidad	No se expresa diferencia entre mujeres y hombres para los perfiles de cargos altos de la entidad, lo que da a entender que el mismo perfil aplica para los dos sexos.	Los cargos de alta responsabilidad en cuanto a los perfiles no presentan diferencia alguna para su aplicación.	Al no ser diferenciales los perfiles de alta responsabilidad dentro de la entidad la calidad de vida no se verá afectada ni para hombres ni para mujeres.	A pesar de que los perfiles no tienen discriminación entre mujeres y hombres, se puede encontrar que, en el sector financiero, así como en el resto de sectores, la segregación vertical” (Ribas, s.f.), ya que la mayor cantidad de mujeres se encuentran concentradas en los cargos inferiores o en el caso de la Entidad financiera colombiana, en los cargos tácticos y contribuyentes.

Reglamento Interno de trabajo	En el reglamento interno de trabajo, se hace referencia a que no se podrá contratar mujeres embarazadas en trabajos peligrosos, insalubres o que requieran grandes esfuerzos, en trabajos nocturnos, aspectos que son tomados del reglamento del Ministerio del trabajo, es decir que no son establecidos directamente por el Banco, sino que deben ser cumplidos por Ley.	Este documento rige todas las acciones de los funcionarios de la entidad no hace referencia a diferencias en cuanto a los cargos de alta responsabilidad, si no que todas las condiciones son iguales tanto para mujeres como para hombres.	La calidad de vida será igual entre sexos, debido a que aplica el mismo reglamento para todos los funcionarios planta banco y temporales contratados por la entidad.	El reglamento interno de trabajo, al ser igual para cualquier tipo de funcionario, demuestra que el mismo no establece una desigualdad de género en cuanto a las reglas y derechos de las mujeres y hombres dentro de la entidad, en el mismo, lo único que se establece son las labores que no puede realizar una mujer embarazada, labores que han sido definidas por el Ministerio de trabajo y no de la entidad como tal, sin embargo al no poder realizar estas tareas pone de manifiesto una desigualdad que pone en
--------------------------------------	--	---	--	--

				desventaja a la mujer más adelante, si llegase a quedar embarazada.
Políticas de Gestión Humana	El documento de políticas de Gestión humana expresa textualmente “Los procesos de selección se enmarcan en los principios y valores organizacionales, garantizando para cada candidato la igualdad, la transparencia y el rigor en el cumplimiento del procedimiento. Igualmente, el proceso de reclutamiento se efectuará sin	El documento no hace referencia algún tipo de discriminación en los cargos de alta responsabilidad, si no que todos los cargos serán ocupados por “personal idóneo de acuerdo con los perfiles y competencias definidas por la Entidad”.	La calidad de vida de las mujeres no se verá afectada por las políticas de Gestión Humana, ya que según las mismas tanto mujeres como hombres están en igualdad de condiciones para cualquier oportunidad dentro de la Entidad.	En este documento al hacer expresa referencia a la igualdad y transparencia en los procesos de selección, así como a la no discriminación en cuanto a edad, sexo y raza, la Entidad quiere mostrar que no existe ningún tipo de desigualdad laboral de género, la cual hace referencia a “la distancia que separa a unos y otros en los diversos aspectos que caracterizan al mercado de trabajo.” (Verdugo, 2014),

	discriminación de ningún tipo en cuanto a edad, sexo y raza”.			aspectos que, según las políticas de Gestión Humana, son iguales tanto para hombres como para mujeres.
Política de Responsabilidad Social Empresarial y Desarrollo Sostenible	En este documento se establecen los principios de la responsabilidad empresarial, contenidos por la conducta ética, en la que se habla de condiciones de justicia e igualdad, así mismo se establece el respeto de los Derechos Humanos, donde se incluye el derecho al trabajo entendido como que debe	Se establece un principio basado en la transparencia en decisiones y actividades, por lo que se entiende como que tanto las mujeres como hombres tienen las mismas posibilidades de ocupar cargos de alta responsabilidad, mediante el principio de la transparencia dentro de la Entidad.	A través de los principios establecidos, se busca en definitiva velar por la calidad de vida de las personas y el respeto de sus derechos Humanos, deseos, intereses, entre otros.	Esta política es muy relevante, teniendo en cuenta que se habla del resto de los Derechos Humanos de todas las personas, razón por la cual se entiende una igualdad de género, a partir de la “igualdad en derechos, responsabilidades y oportunidades, así mismo de los intereses, necesidades y prioridades tanto de las mujeres como de los hombres,

	ser para todos sin distingo de sexo.			reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres.” (UNESCO).
Procedimiento de Contratación de Planta Banco y Temporal	El procedimiento de contratación Planta Banco y Temporal es igual y general para cualquier tipo de contratación y no tiene restricción de ningún tipo.	El procedimiento de contratación en cuanto a cargos de alta responsabilidad se realiza para todas las personas que se presenten de la misma forma, lo único que se verifica es que la persona ya sea hombre o mujer cumpla con los requisitos establecidos para el perfil y el proceso.	La calidad de vida no se ve afectada por el proceso de contratación, ya que es el mismo para todas las personas que se presenten a uno u otro proceso.	Tanto el proceso reclutamiento, preselección y contratación de planta banco y temporal, al ser igual para cualquier persona que se presente en el proceso, demuestra una igualdad en oportunidades y condiciones, aplicando única y exclusivamente el cumplimiento del perfil requerido, sin embargo se puede reconocer que aunque en los últimos años se ha contratado gran

Procedimiento de Reclutamiento y Preselección	Se establecen los tipos de reclutamiento, los cuales no muestran diferencias entre hombres y mujeres si no es estándar para cualquier tipo de proceso.	Se establecen los tipos de reclutamiento para los cargos estratégicos y ejecutivos, donde no se dividen en condiciones de mujeres y hombres, si no que se establece un solo tipo de proceso, por lo que se da a entender que tanto hombres como mujeres deben realizar los mismos procesos.	La calidad de vida no se ve reflejada en este documento, ya que no hay diferencias entre los procedimientos de reclutamiento y preselección para hombres y mujeres.	cantidad de mujeres en el sector financiero, llegando hasta ocupar más cargos que los mismos hombres en el sector, los cargos ocupados por las mujeres son “los inferiores en la pirámide ocupacional, siendo más baja su participación a medida que aumenta la representación y el poder de los cargos altos”. (Ortega, 2006)
--	--	---	---	---

Factores de desigualdad dentro de la entidad:

A partir de la investigación realizada, se puede identificar que los principales factores de desigualdad para las trabajadoras del sistema financiero son los altos cargos manejados por hombres con un 12% y su condición de ser madre con una participación del 12%, la estigmatización de la mujer 8%, la desconfianza hacia la mujer 8%, entre otros, sin embargo, la gran mayoría de mujeres mencionan que en la entidad donde laboran (caso Entidad financiera colombiana) no es notable un factor de desigualdad de género, tal y como se muestra en la siguiente gráfica.

Figuras 6. Factores de desigualdad de género



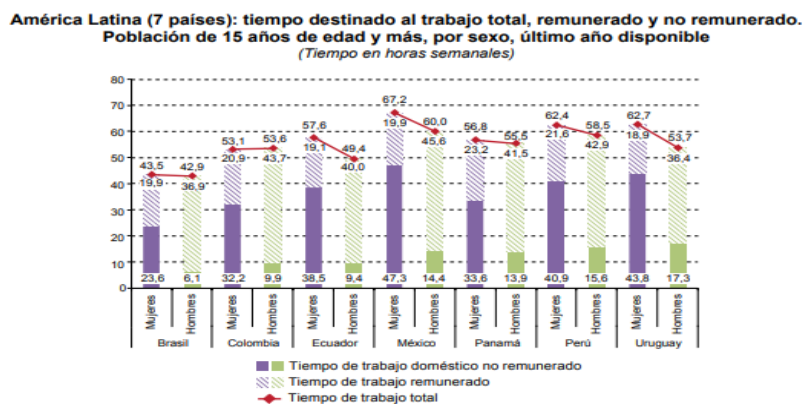
A partir de lo anterior, se cita a Cristina Morini (2014), quién en su escrito “Por amor o a la fuerza” afirma que “El trabajo de cuidados es, y ha sido sobre todo, en términos históricos, una inmensa mole de trabajo no retribuido si bien indispensable para la familia y la sociedad” (Morini, 2014), aspecto que de una u otra manera es mencionado las mujeres encuestadas como un factor que genera desigualdad laboral, a pesar de que es una tarea indispensable para el desarrollo de la sociedad. Es por lo anterior, que se puede identificar que en la sociedad no se tiene claro la importancia del rol de la mujer y que,

por tanto, no debería ser un aspecto que genere discriminación, si no que por lo contrario debería ser valorado y remunerado de acuerdo con el aporte que le da al desarrollo de una comunidad.

Lo anterior, teniendo en cuenta que “El trabajo del ama de casa no está reglamentado por un contrato de trabajo que regula los horarios, los seguros sociales, las bajas por enfermedad, las vacaciones, la edad de jubilación, las pensiones, etc.” (Morini, 2014)

Esto se puede reconocer en la investigación realizada por la CEPAL en marzo de 2015, donde se demuestra que el tiempo de trabajo doméstico no remunerado es realizado en el caso colombiano en un 32.2 en horas semanales por las mujeres, mientras que los hombres sólo realizan 9.9 horas semanales.

Figuras 7. América Latina (7 países): tiempo destinado al trabajo total, remunerado y no remunerado. Población de 15 años y más, por sexo, último año disponible



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Asuntos de Género, sobre la base de tabulaciones especiales de encuestas de uso de tiempo de los respectivos países. Brasil 2012, Colombia 2012, Ecuador 2012, México 2009, Panamá 2011, Perú 2010 y Uruguay 2007.

Es por lo anterior, que la CEPAL (2015) afirma:

“La sobrecarga de trabajo de las mujeres, que solo se evidencia cuando se hace visible y se mide el trabajo no remunerado, afecta de manera negativa su salud, la

calidad de los cuidados que brindan y sus posibilidades de acceso a los ingresos mediante su participación en el mercado de trabajo.” (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2015, pág. 16).

Algunas afirmaciones y expresiones de las mujeres que laboran con la entidad financiera colombiana son:

“La misma condición de la mujer de ser madre, se ve como una falta de productividad, si se pudiera decir así, con relación al tiempo que tiene que dedicar al cumplir su papel de madre”

“En ese sentido sí, de pronto el uno tener hijos pues a veces el tiempo no es suficiente para el trabajo por dedicarle uno tiempo a los hijos”

Desigualdad laboral:

Por otra parte, en la investigación aproximadamente el 23% hace alusión a la diferenciación en ocupación de cargos por género, aspecto que se muestra en la siguiente gráfica como “otros”:

Figuras 8. Tipos de desigualdad laboral



Esto está apoyado en algunas afirmaciones de las entrevistadas como:

“Los altos cargos los manejan los hombres”

“La equidad de responsabilidades, esa sería la más importante”

“Algunas actividades que se tienen que desarrollar, que están más enfocadas en los hombres y pues líderes hombres que están en cargos altos”

“...muchos de los cargos de la entidad tienen que ver con temas de desplazamiento a diferentes municipios y de pronto en ese sentido yo sí creo que se puede presentar desigualdad de género; que de pronto creen que por ser mujeres no tenemos la misma capacidad para asumir temas como subirnos a una moto taxi, trasladarnos entre municipios... Entonces creería que de pronto en esa área si prefieren contratar hombres que mujeres”

Aspecto que está sustentado en la segregación horizontal defendida por Anker (como se citó en Barberá, 2011) “Las mujeres se aglutinan en actividades vinculadas con las tareas habitualmente femeninas según la división sexual del trabajo” (Teresa Barberá, 2011), razón por la cual no ocupan cargos con altas responsabilidades, si no que realizan labores más operativas y con menor posibilidad de tomar decisiones que de una u otra manera afecten o beneficien la entidad.

Así mismo, la teoría de la segregación en el mercado laboral diseñada por Bergmann (1974), está compuesta por la teoría no económica o feminista, donde se establece que “las actividades masculinas han sido el centro de la materia, mientras que los modelos y métodos han reflejado un desarrollo históricamente y psicológicamente masculino al valorar la autonomía y el separamiento más que la dependencia y la conexión”. (Nelson, s.f)

Además, a la segregación horizontal, se cuenta con una baja credibilidad hacia las mujeres, como lo mencionan algunas mujeres:

“Sigue habiendo ese tema de diferenciación entre los géneros en cuanto a las capacidades que puede tener una mujer frente a las capacidades que puede tener un hombre, y creo que las funciones que la mujer tiene biológicas hacen que se creen unos estigmas y esa estigmatización hace que se cree esa desigualdad frente a los hombres”

“Factores como ser madre, ser hija y pues la desconfianza que en general se les tiene a las mujeres”

Lo que no se encuentra totalmente sustentado, teniendo en cuenta que las mujeres cuentan con grandes capacidades como las mencionadas por Morini (2014)

“Las mujeres tienen mayor capacidad de adaptación debido a su determinante excedencia que las vuelve más resistentes y más reactivas. Los hombres, debido a las condiciones histórico-sociales vigentes, incluida la construcción social sexuada – muestran mayores dificultades para adaptarse a las nuevas dimensiones polivalentes y cualitativas requeridas por la nueva empresa en el nuevo mundo. Precisamente estas características, que hacen más apetecibles a las mujeres para el mercado de trabajo, justamente por su misma capacidad de adaptación, pueden transformarse, potencialmente, en el límite mayor al que el mercado de trabajo podría enfrentarse en el futuro próximo” (Morini, 2014).

A partir de lo anterior y al mundo globalizado en el que nos encontramos hoy día, la capacidad de adaptación es uno de los temas más relevantes para el desarrollo de una

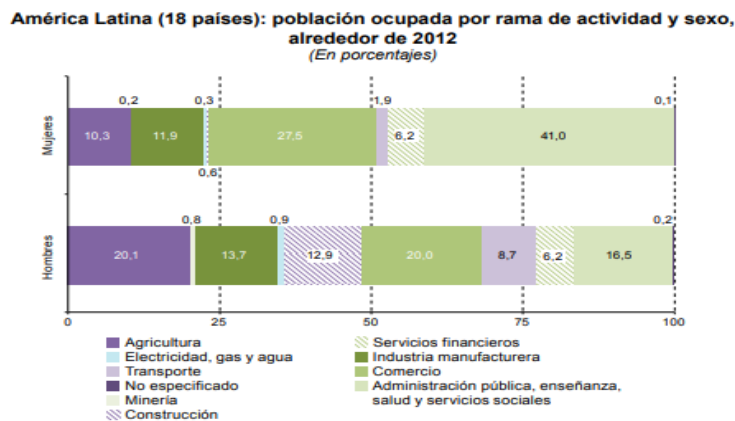
sociedad y consigo del crecimiento económico de las empresas y por ende de un territorio como tal.

La CEPAL afirma que las barreras que continúan vigentes para el buen desarrollo de la mujer dentro de la sociedad son:

Segmentación laboral y brechas salariales: Esto se da principalmente al momento en que las mujeres buscan oportunidades laborales, las cuales difieren de las ocupaciones a las que son designadas y que son consideradas o definidas como femeninas, es decir, aquellas que se caracterizan por menor remuneración en comparación con las consideradas masculinas.

La CEPAL (2015) en su gráfica “América Latina (18 países): población ocupada por rama de actividad y sexo alrededor de 2012” (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2015), demuestra que las mujeres ingresan a sectores con menor productividad a diferencia que los hombres. La mayor participación de las mujeres está en los sectores de Administración pública, enseñanza, salud y servicios sociales con un 41%.

Figuras 9. América Latina (18 países): población ocupada por rama de actividad y sexo, alrededor de 2012



A partir de lo anterior, la CEPAL (2015) afirma:

“El alto nivel de segregación ocupacional por sexo se debe a la persistencia de barreras que provocan que las mujeres no puedan acceder a ciertas ocupaciones (segregación horizontal) o a determinados puestos jerárquicos (segregación vertical), incluso cuando ellas tienen niveles de calificación similares o superiores al de los hombres. Este último fenómeno es conocido como “techo de cristal”, en alusión a las barreras de poder invisibles que impiden a las mujeres ascender en los puestos de trabajo. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2015, pág. 29)

- Escasa calidad de los empleos femeninos:

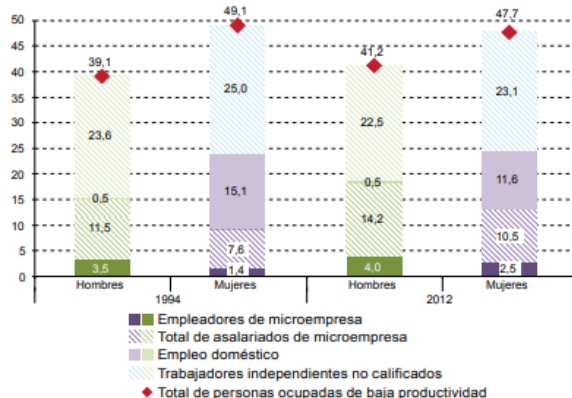
Situación que se debe principalmente por:

“la mayor presencia de mujeres en ocupaciones más precarias o en la informalidad, sino por la intermitencia de las trayectorias laborales. Las mujeres entran y salen del mercado de trabajo según las necesidades de cuidado de sus familias, lo que resulta en mayores complicaciones para cumplir con todos los requisitos para acceder a los beneficios previsionales” (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2015, pág. 30).

Tal y como muestra la siguiente gráfica para el 2012 en América Latina el 23.1% de las mujeres eran trabajadoras independientes no calificadas vs un 22.5% de los hombres, así mismo el 11.6% de las mujeres se dedicaba al empleo doméstico mientras que solo el 0.5% de los hombres lo hacía, razón principal de la precariedad de los empleos llamados “femeninos”, ya que estos no son recompensados económicamente.

Figuras 10. América Latina: ocupados urbanos en sectores de baja productividad (sector informal), por sexo, alrededor de 1994 y 2012

América Latina: ocupados urbanos en sectores de baja productividad (sector informal), por sexo, alrededor de 1994 y 2012
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Consecuencias de la discriminación laboral en relación con las oportunidades de ascensos, ocupación y funciones de jerarquía:

Baja calidad de vida:

En el trabajo de campo se pudo identificar como principales consecuencias de la discriminación laboral en relación con las oportunidades de ascensos, ocupación y funciones de jerarquía la calidad de vida baja, el resentimiento, menos ingresos en relación con los hombres, la inseguridad, la frustración, desmotivación, menores posibilidades de crecer y ocupar cargos de alta responsabilidad, entre otros, que afectan de manera directa a las mujeres en su parte económica o en su parte psicológica y física.

Con el 15% se encuentran aspectos de baja calidad de vida de las mujeres, como lo menciona Morini (2014) “las mujeres han trabajado siempre y casi siempre en las peores condiciones posibles” (Morini, 2014), aspecto que se refleja en una baja calidad de vida

para sus hijos o para aquellos que dependen de las mismas, esto se ve reflejado en la siguiente gráfica:

Figuras 11. Consecuencias de la desigualdad en el desarrollo de la mujer dentro de la sociedad



La baja calidad de vida trae consecuencias directas a la sostenibilidad de una economía a través del tiempo, debido a que, si unos se benefician más que otros, la economía no será estable y por tanto no será perdurable en el tiempo, si no que traerá consigo consecuencias negativas para todos los miembros de una comunidad.

Dentro del factor de baja calidad de vida, se tiene en cuenta a su vez los asalariados que por su tipo de vinculación o por su tipo de formalidad cotizan seguridad social, para el 2004 la OIT realizó una investigación tomada para su publicación “Trabajo decente y equidad en América Latina”, demostrando que en el año 2003 solo el 23.3% de las mujeres cotizaba en el sistema de seguridad social y es importante afirmar que:

El servicio doméstico corresponde al 15.5% del total de la ocupación femenina en América Latina, por lo cual la baja cobertura deja a una numerosa cantidad de mujeres en condiciones de desprotección frente a cualquier contingencia que le impida

trabajar y aumenta las probabilidades de que estas mujeres caigan en la pobreza durante su vejez, debido a la falta de una jubilación (Oficina Internacional del Trabajo, 2006, pág. 57)

En cuanto, a lo expuesto anteriormente se encuentran las siguientes afirmaciones:

“Son consecuencias muy graves, no solo para ella sino también para las personas que ella puede tener a cargo. Una de ellas es que aumente el desempleo y las mujeres tomen resentimiento contra sus labores”

“Las consecuencias son que la mujer pues al no poder acceder a mejores cargos o no poder trabajar, no le puede dar una mejor calidad de vida a sus hijos o a su familia y pues teniendo en cuenta que en nuestro país hay mucha mujer cabeza de hogar, entonces eso es una consecuencia que trae para las mujeres la desigualdad de género.”

“Que hay un empoderamiento de la mujer en un nivel muy bajo y que también trae como consecuencia que no puede dar una mayor calidad de vida a su núcleo familiar”.

Todos los aspectos que afecten la calidad de vida de una persona no están enmarcados dentro de la definición de justicia social, teniendo en cuenta que a unos tener una mayor calidad de vida que otros, se demuestra una injusticia para aquellos que generan menores ingresos y por tanto, menores posibilidades de suplir sus necesidades básicas y además para suplirlas en un futuro si esto trae como consecuencia la no cotización de seguridad social, afectando así su integridad como persona y vulnerando sus derechos a un sistema de salud y a una vida digna.

Consecuencias psicológicas:

Como consecuencias psicológicas se encuentran aspectos como la frustración, desmotivación, inseguridad, temor, entre otros, que afectan directamente a las mujeres psicológicamente por no sentirse seguras de sí mismas y sentir que no son capaces de desarrollar ciertas labores dentro de la entidad, lo que las lleva a no querer superarse, atraso en el crecimiento laboral, no demostrar sus capacidades, como lo afirma Morini (2014): “Las mujeres están dispuestas a aceptar bajas retribuciones y escasas posibilidades de carrera” (Morini, 2014).

Así mismo, tienen una gran incidencia consecuencias como son la falta de interés en ocupar cargos de alta responsabilidad con una representatividad del 19%, la baja autoestima 8%, el conformismo 8%, como se muestra a continuación:

Figuras 12. Consecuencias de la discriminación laboral - Ascensos y ocupación de cargos de alta responsabilidad



Todos los aspectos mencionados anteriormente se convierten en la razón principal por las que muchas de ellas no se presentan a procesos para ocupar cargos de jerarquía, ya que del 100% de las entrevistas el 77% no se ha presentado y a muchas no les interesa

presentarse, porque consideran que no tienen las posibilidades para ocupar este tipo de cargos.

Figuras 13. Aplicación de mujeres a cargos con funciones de jerarquía



En cuanto a los temas mencionado anteriormente, se encontraron las siguientes expresiones de las funcionarias entrevistadas de la entidad financiera colombiana:

“Desmotivación y dejar de generar ingresos económicos”

“Menos posibilidades de crecer en algunos aspectos. Como decía anteriormente aquí en la entidad hay áreas de desplazamiento, de ir directamente hasta el campo y pues el hecho de ser mujeres, y más si son madres, hace que se genere una limitante y especialmente por el tema de seguridad a nivel general.”

“Que muchas mujeres se sienten inseguras, no demuestran sus capacidades o sus fortalezas porque saben que si lo hacen en muchas entidades igual no van a ser tenidas en cuenta para desarrollar otras funciones. Entonces yo creo que eso genera inseguridad y no permite que digamos las mujeres podamos demostrar que somos iguales para asumir retos o nuevas actividades.”

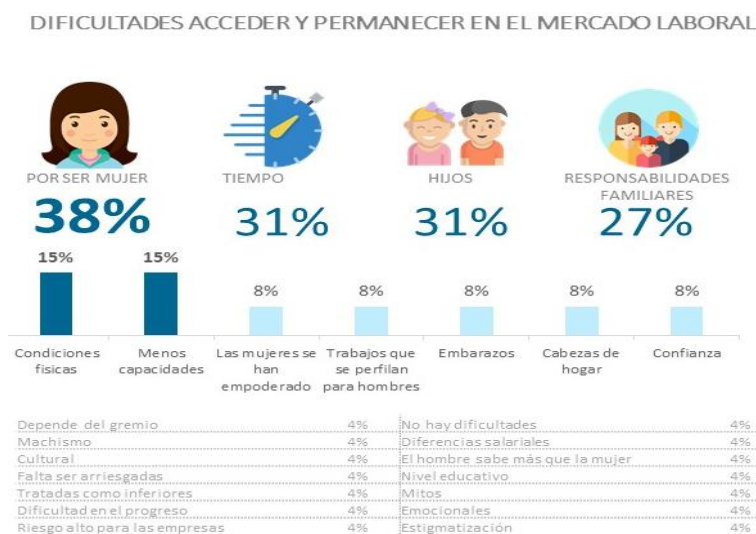
Es decir, que la discriminación laboral hacia las mujeres las afecta en diferentes formas, consecuencias que transmiten directamente a las personas que dependen de las

mismas y que por ende no podrán tampoco contar con mejores oportunidades para su desarrollo personal y profesional.

Dificultades para acceder y permanecer en el mercado laboral:

Además a las consecuencias psicológicas, a la baja calidad de vida, y a la no presentación por parte de las mujeres a cargos de alta responsabilidad, se encuentran las dificultades para acceder y permanecer en el mercado laboral, lo que se da principalmente por el simple hecho de ser mujer, la cual tiene una participación del 38%, seguida del tiempo 31%, consecuencia de tener hijos 31% y las responsabilidades familiares 27%, es decir que casi todos tienen una relación directa de la condición que tienen las mujeres de ser las principales responsables del hogar y de cada una de las situaciones y acciones que esto conlleva, esta información se relaciona en la siguiente gráfica:

Figuras 14. Dificultades de las mujeres para acceder y permanecer en el mercado laboral



Estos aspectos demuestran que las alternativas del mercado no son solidarias con la situación de las mujeres y que, por tanto, estas se ven perjudicadas por su condición de género.

La desigualdad de género como limitación del acceso a las mujeres con estudios superiores a cargos de alta responsabilidad y como afecta a la calidad de vida, el equilibrio entre la vida laboral y personal:

Limitaciones a cargos de alta responsabilidad:

A partir de la investigación realizada se identificó que las principales limitaciones de las mujeres con estudios superiores para acceder a cargos de alta responsabilidad son: la falta de confianza hacia las mujeres con un 27%, la condición de las mujeres de ser madres, hijas y por ende tener mayores responsabilidades que los hombres fuera de las labores del trabajo 23%, la preferencia por los hombres para los cargos de alta responsabilidad 15%, la estigmatización 12%. En contraste con lo anterior, un 19% no considera que dentro de la entidad exista algún tipo de limitante.

Figuras 15. Límites de las mujeres para acceder a cargos de alta responsabilidad



Lo anteriormente expuesto, se puede visualizar en las siguientes palabras:

“Como comentaba muchas veces, a las mujeres no se les contrata por el riesgo de quedar en embarazo, o porque no pueden sufrir o soportar, según el concepto que se tiene, grandes riesgos. Entonces, eso les quita mucha ventaja competitiva a las mujeres y por eso hay una tasa de desempleo tan alta”

“Normalmente es por el tiempo que demanda, mas no por competencias ni por formación, o porque no pueda o no tenga las capacidades. Creo que es porque demanda mucho tiempo y, vuelvo y digo, que [la mujer] tiene más responsabilidades adicionales a las de un hombre.”

“Yo considero que sí, si lo limita ya que los cargos de alta jerarquía están más enfocados a los hombres y no se permite que las mujeres los ocupemos”

Aspectos que no son coherentes con las capacidades reales que tienen las mujeres, que en muchos aspectos pueden ser iguales o superiores a las de los hombres, pero que sin embargo por las otras labores con las que contamos las mujeres no se da la oportunidad de ocupar este tipo de cargos o por el simple hecho de no creer que somos capaces de realizar ciertas labores, como lo menciona Morini: “El proceso de segregación de género va frecuentemente de la mano de bajas retribuciones y condiciones laborales poco favorables” (Morini, 2014), es por lo anterior que la calidad de vida de las mujeres si se puede ver afectada y su equilibrio entre la vida laboral y personal, debido en muchos casos a la teoría neoclásica del capital humano de Bergmann (1974) (como se cita en Nelson, s.f), basada en:

En las diferencias existentes entre el capital humano de un hombre con mayor experiencia laboral y supuestas habilidades que superan el capital humano de las

mujeres, las cuales tienen una experiencia menor y con mayores interrupciones por su condición de ser mamás, hijas y esposas” (Nelson, s.f),

Aspecto que, si es conocido por las mujeres entrevistadas, como se muestra a continuación:

“Definitivamente siempre tenemos que estar en una constante lucha de demostrar que sí podemos, no obstante que es un claro ejemplo estar en siete diferentes cargos a la vez, es decir; soy ama de casa, soy mamá, soy hermana, soy tía, adicional soy profesional, si estoy cursando una carrera soy estudiante... Tenemos diferentes roles y aun así continuamente tenemos que estar demostrando que podemos. Eso definitivamente significa más trabajo, y nosotras en nuestro afán de querer demostrarlo muchas veces dejamos de lado la parte personal y nos dedicamos más a presentarle a la sociedad que sí podemos en diferentes ámbitos”

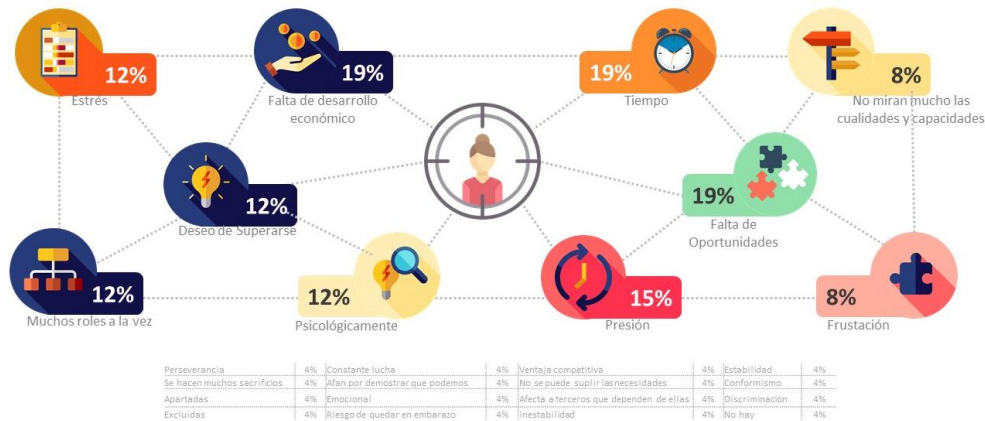
“Yo considero que lo afecta en la manera en que no se están observando las cualidades y la capacidad que ella tiene para realizar cualquier cosa, tanto sea como en su vida laboral y personal.”

Calidad de vida y equilibrio entre vida personal y laboral:

Así mismo, la desigualdad de género afecta la calidad de vida de las mujeres y su equilibrio directo entre su vida personal y laboral, teniendo en cuenta la limitación a cargos de alta jerarquía o responsabilidad afecta directamente el desarrollo económico de la mujer 19%, así como la falta de oportunidades 19%, ya sea por el tiempo que deben dedicar a sus labores del hogar, lo que las limita en tiempo, así mismo esta desigualdad genera

estrés, pocos deseos de superación, presión, frustración, entre otros estados anímicos que fueron reconocidos por las mujeres entrevistadas que laboran en la entidad financiera.

CALIDAD DE VIDA Y EQUILIBRIO PERSONAL Y LABORAL



A partir de lo descrito anteriormente, se trae a colación algunas expresiones de las mujeres entrevistadas:

“Creo que la desigualdad de género afecta la calidad de vida de las mujeres, teniendo en cuenta que, tener cargos con los que puedan suplir sus necesidades, suplir las necesidades de terceros que dependen de ellas (muchas veces no son solo los hijos sino también los padres, hermanos u otros familiares), y eso afecta su calidad de vida y la calidad de vida de estas personas que dependen de ellas y creo que esto las afecta también psicológicamente”

Además de que no se les da la oportunidad de ocupar cargos de alta responsabilidad, no se valoran las tareas que deben realizar en el hogar, como lo afirma Sassen: “Las tareas de reproducción, vinculadas con el rol de madres, esposas, o cuidadoras y consideradas en el imaginario social como actividades femeninas, son las peor remuneradas y menos valoradas socialmente” (Sassen).

Del mismo modo, en el análisis documental, se puede identificar que en la descripción de cargos no se encuentran diferencias entre mujeres y hombres, pero si se reconoce que, en la entidad del sector financiero, la mayor cantidad de mujeres se encuentran concentradas en los cargos inferiores o más operativos, es decir en los cargos tácticos y contribuyentes.

Para finalizar, es evidente que en las entrevistas realizadas se encontró que aproximadamente el 23% de la muestra no reconoce una desigualdad de género directa dentro de la entidad, sin embargo, un 12% manifiesta que existe una desigualdad en cuanto a que los altos cargos son manejados por los hombres y otro 12% manifiesta que la desigualdad está generada por el hecho de ser madres, es decir que no todas las mujeres consideran relevante o importante la desigualdad dentro de la entidad, pero esto puede estar relacionado directamente con que el 77% de las mujeres entrevistadas no se ha presentado a procesos para ocupar cargos de alta responsabilidad.

Lo anterior, demuestra que muchas mujeres se conforman con ocupar un cargo operativo dentro de la entidad y que por esto no sienten ningún tipo de desigualdad, ya que para ellas está bien que los cargos de alta responsabilidad o jerarquía sean ocupados por hombres, y por esto no se presentan a este tipo de procesos.

CONCLUSIONES

- ✓ Durante el desarrollo de la investigación se encontró gran variedad de trabajos investigativos en torno al tema en desarrollo, encontrando que con estadísticas de importantes instituciones como el DANE o la CEPAL se respalda la teoría de la desigualdad laboral entre los géneros y las desventajas que viven las mujeres en

su diario vivir en el mercado laboral, como consecuencia se reconoce un bajo desarrollo sostenible no solo en Colombia sino a nivel Latinoamérica y a nivel mundial, ya que las mujeres no cuentan con un salario estable, así como con trabajos estables con los que puedan garantizar su permanencia en el mercado laboral.

- ✓ La investigación realizada se desarrolló en el sector financiero y más específicamente en una entidad financiera colombiana, donde se estudiaron 6 documentos y se realizaron 26 entrevistas, las cuales fueron grabadas y transcritas. En las mismas, se encontró que los documentos a pesar de no demostrar una discriminación de género directa, si se encuentran redactados de manera masculinizada, y en los aspectos que se debe realizar una diferenciación entre los géneros no se realiza, por ejemplo, en los beneficios que puede adquirir una mujer por las responsabilidades que asume por ser madre, hija, hermana, entre otras.
- ✓ Se reconoce un dato importante resaltado por las muestra, ya que se hace referencia a las dificultades que tienen las mujeres para acceder y permanecer en el mercado laboral, mostrando gran relevancia el hecho de ser mujer con un 38%, seguido de un 31% por el tiempo que deben invertir en las labores del hogar, un 31% los hijos y un 27% las responsabilidades familiares, todos estos aspectos están estrechamente relacionados y son estos los que ponen en desventaja a las mujeres en el mercado laboral, razón por la cual se considera que las labores del hogar deben ser repartidas equitativamente entre los miembros de la familia, es decir hombres y mujeres.

- ✓ Se encuentra que aproximadamente el 77% de las mujeres no se ha presentado a procesos para ocupar cargos de jerarquía dentro de la entidad, lo que demuestra un conformismo con la ocupación de cargos operativos y de menores remuneraciones.
- ✓ Se considera que las razones por las que se limita a las mujeres para acceder a cargos de alta responsabilidad están relacionadas con la falta de confianza que se tiene hacia las mujeres, las responsabilidades adicionales que en su mayoría son asumidas por las mujeres en cuanto a las labores del hogar y la preferencia por los hombres para este tipo de cargos, demuestran que aunque muchas mujeres tengan los mismos estudios que un hombre y las mismas o mejores capacidades, para las mujeres será más difícil acceder a este tipo de cargos y tendrán que desarrollar una mayor labor para demostrar sus capacidades.
- ✓ Todas las desigualdades de género que se presentan en las entidades financieras traen como primera consecuencia la baja calidad de vida con un 15%, seguida de sentimientos como son el resentimiento 12%, inseguridad 12% y la generación de menos ingresos 12%. Lo anterior trae consigo problemas muchas veces psicológicos en las mujeres, por sentirse menospreciadas y además de esto no poder tener una calidad de vida digna, lo que está estrechamente relacionado con una injusticia social, ya que no hay equidad entre los géneros y por tanto no se cuentan con las mismas oportunidades y beneficios dentro de la sociedad. Así mismo no se pueden suplir todas las necesidades de las mujeres y de aquellos que dependen de las mismas y por tanto se genera una exclusión de estas dentro de la sociedad.

- ✓ Al verse afectada la calidad de vida de las mujeres dentro de un territorio, generada por desigualdades de género en el mercado laboral, se reconoce que no existe una economía humana que cuente con un sistema financiero justo y una macroeconomía con equidad, ya que se reconoce que un país con desigualdad en sus ingresos, a su vez genera desigualdad en cuanto al acceso a otros servicios como pueden ser la salud, la educación, el acceso a servicios sanitarios, entre otros.
- ✓ Se requiere que dentro de las entidades financieras y las demás entidades que presenten algún tipo de desigualdad de género se aborden políticas de justicia social, en la cual se den las mismas oportunidades tanto de ocupación de cargos como de ascensos para mujeres y para hombres, generando así la misma calidad de vida expresada en términos de Neef como la satisfacción de las necesidades de los seres humanos y la auto dependencia entendida como la capacidad de satisfacer sus necesidades con los ingresos generados por sí mismo.

RECOMENDACIONES

Se recomienda dar continuidad a la investigación en cuanto a la desigualdad de género en oportunidades de ascensos laborales y ocupación de cargos de alta responsabilidad, teniendo en cuenta la importancia del tema en el desarrollo alternativo, sostenible y solidario no sólo para Bogotá sino para el país en general, buscando justicia social entre los dos géneros, es decir igualdad de condiciones en todos los ámbitos.

Por otra parte, se recomienda comprender la igualdad de género de una manera más holística, entendiendo el término y lo que esto conlleva o puede generar como un todo.

Así mismo, realizar una investigación más exhaustiva en las diferencias salariales en los distintos niveles de las organizaciones, ya que se encontró que existen una gran diferencia en este aspecto entre mujeres y hombres que realizan las mismas labores, sin embargo, al no ser el tema de investigación no se profundizó en este ítem, por lo que se considera necesario realizar una investigación más profunda al respecto.

Adicionalmente, se considera necesario robustecer la legislación colombiana con el fin de garantizar una igualdad de oportunidades, condiciones y desarrollo tanto para mujeres como para hombres, castigando aquellas empresas que cuenten con políticas o situaciones que generen algún tipo de discriminación o desigualdad para las mujeres.

Para lo anterior, se considera necesaria la participación de las mujeres en el desarrollo de leyes que permitan esta inclusión y participación en igualdad de condiciones, es decir que fomenten una legislación laboral con la que puedan defender de una mejor manera sus derechos que adquieren por el simple hecho de ser personas.

A la entidad en estudio se recomienda realizar una investigación al interior, con el fin de identificar percepciones de desigualdad laboral determinadas por aspectos de género y como podrían mitigar estas diferencias que, aunque no son visibles ni en los documentos institucionales ni a simple vista, algunas mujeres consideran que existe principalmente en términos de ocupación de cargos de alta responsabilidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Obtenido de <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10228/1547471/CONSTITUCION-Interiores.pdf>

- Asti, J. (2014). Discriminación positiva: Un acercamiento sobre la inclusión de la Mujer en la Política Peruana a Propósito de las Cuotas de Género. *Discriminación positiva: Un acercamiento sobre la inclusión de la Mujer en la Política Peruana a Propósito de las Cuotas de Género*. Obtenido de http://www.derecho.usmp.edu.pe/instituto/Investigaciones_Centros2014/DISCRIMINACION_POSITIVA.pdf
- BBC Mundo. (08 de 03 de 2017). *BBC Mundo*. Obtenido de BBC Mundo: <http://www.bbc.com/mundo/noticias-39209668>
- Bonilla-Castro, E. (2005). *Mas allá del dilema de los métodos*. Colombia: Grupo Editorial Norma.
- Bonilla-Castro, E. (2005). *Mas allá del dilema de los métodos*. Colombia: Grupo Editorial Norma.
- Calderón, I. d. (14 de 06 de 2016). TEORÍAS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y POLÍTICAS DE. *TEORÍAS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y POLÍTICAS DE*. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/18506/1/TFG-N.519.pdf>
- CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*. (s.f.). Obtenido de http://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/10.htm
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (03 de 2015). *CEPAL*. Obtenido de CEPAL: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37819/S1500198_es.pdf?sequence=1
- Consejo Nacional de Política Económica y Social. (12 de 03 de 2013). *EQUIDAD DE GÉNERO PARA LAS MUJERES - DOCUMENTO CONPES SOCIAL*. Colombia. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/colombia_2013-2016.pdf
- Cruces, Y. (2014). La desigualdad de género en el Mercado Laboral: Caso Catalán. *La desigualdad de género en el Mercado Laboral: Caso Catalán*. Barcelona, España: Universidad de Barcelona.
- CRUZ, J. M., & GARCÍA-HORTA, J. B. (2016). Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *Revista CS*. Obtenido de https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/revista_cs/article/view/1960/3000
- D'Amico, M. V. (2016). *La definición de desigualdad en las agendas recientes de los organismos internacionales para América Latina*. Bogotá: Universidad Nacional de La Plata y Cocinet.

- DANE. (2016). *DANE*. Recuperado el 2017, de DANE: www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo
- DANE. (2016). *DANE*. Recuperado el 2017, de DANE: <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/educacion/poblacion-escolarizada/educacion-forma>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2018). *DANE*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>
- García Horta, J., & Duarte Cruz, J. (2016). Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *Revista CS*, 18, 107-158. Obtenido de https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/revista_cs/article/view/1960/3000
- Hernández, Y. (2006). Acerca del Género como Categoría Analítica. *Acerca del Género como Categoría Analítica*. Cuba. Obtenido de <http://webs.ucm.es/info/nomadas/13/yhgarcia.pdf>
- Instituto Nacional de Mujeres. (s.f). Desigualdad de Género en el Trabajo. *Desigualdad de Género en el Trabajo*. México: Gobierno Federal.
- Molina, Y. (10 de 2010). *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/cccss/10/ymb2.htm>
- Morini, C. (2014). *Por amor o a la fuerza*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Nelson, J. A. (s.f). Feminismo y Economía. *Feminismo y Economía*. Obtenido de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.394.3425&rep=rep1&type=pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago: Laís Abramo.
- ONU Mujeres. (2015). Hechos y cifras: Empoderamiento económico. *Hechos y cifras: Empoderamiento económico*. Obtenido de <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>
- Ortega, M. (Agosto - Diciembre de 2006). Cambios de Género y Discriminación Laboral en el Sector Financiero Colombiano. El caso de Bancolombia. *Cambios de Género y Discriminación Laboral en el Sector Financiero Colombiano. El caso de Bancolombia*. Madrid. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/623/62310310.pdf>
- Pérez, S. y. (2013). Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social. *Revista Especializada en Investigación Sociológica*, 113-132.

- Ramírez, C. (s.f.). Obtenido de <file:///C:/Users/Luisa%20Ram%C3%ADrez%20Pinz%C3%B3n/Downloads/Dialnet-ConceptoDeGenero-3003530.pdf>
- Rawls, J. (1985). *La Justicia como Equidad*. Obtenido de <file:///E:/Documentos/Descargas/220-1509-1-PB.pdf>
- Ribas, M. A. (s.f.). Desigualdades de Género en el Mercado Laboral: Un problema Actual. *Desigualdades de Género en el Mercado Laboral: Un problema Actual*. España.
- Sassen, S. (s.f.). Contrageografías de la globalización . *Contrageografías de la globalización* . Traficante de Sueños.
- Scott, J. (s.f.). La mujer trabajadora en el siglo XIX. *La mujer trabajadora en el siglo XIX*. Obtenido de http://www.fhuc.unl.edu.ar/olimpistoria/paginas/manual_2009/docentes/modulo1/texto3.pdf
- Sociológicas, R. E. (Abril - Junio de 2002). Revista Española de Investigaciones Sociológicas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. España. Obtenido de <https://books.google.com.co/books?id=I1cHbe5zV94C&pg=PA179&lpg=PA179&dq=Modelo+Overcrowding&source=bl&ots=qZyGYLKlIS&sig=nquqenR7bCtQ2INwT0HtWXhSiI&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiR4bS3hb7XAhULTCYKHV7fA1gQ6AEIKTAB#v=onepage&q=Modelo%20Overcrowding&f=false>
- Teresa Barberá, C. M. (09 de 2011). *Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal*. Recuperado el 02 de 2018, de https://www.researchgate.net/publication/228450772_Las_des_igualdad_entre_hombres_y_mujeres_en_el_mercado_laboral_la_segrecacion_vertical_y_horizontal
- Thomas, F. (2004). *Sabios y Sabias: Saber y Género*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Obtenido de <http://www.bdigital.unal.edu.co/45107/1/sabiosysabiassaberygenero.pdf>
- UNESCO. (s.f.). Igualdad de Género. *Igualdad de Género*. Obtenido de <http://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>
- Verdugo, N. (06 de 06 de 2014). Desigualdad laboral & Desigualdad Social. *Desigualdad laboral & Desigualdad Social*. Obtenido de <https://generoyeconomia.wordpress.com/2014/06/06/desigualdad-laboral-desigualdad-social/>

ANEXOS Y APENDICES

Anexo 1: Entrevista

DESIGUALDAD DE GÉNERO: UNA PROBLEMÁTICA QUE LIMITA EL DESARROLLO DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD

DATOS ENCUESTADO

Entrevista 1

Edad: _____

Nivel socio económico:

1	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>	6	<input type="checkbox"/>

Estado civil:

Casada	<input type="checkbox"/>
Soltera	<input type="checkbox"/>
Comprometida	<input type="checkbox"/>
Divorciada	<input type="checkbox"/>
Viudo	<input type="checkbox"/>

Actividad (Profesión): _____

PRESENTACION:

Buenos días, mi nombre es Luisa Fernanda Ramírez Pinzón, vengo de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia y me gustaría si me lo permite realizarle unas preguntas. La información recolectada será utilizada para mi tesis de Maestría, por tanto, será confidencial y no será utilizada para ningún fin diferente.

INSTRUCCIONES

1. INTRODUZCASE DE UNA MANERA AGRADABLE SIN DAR DESCRIPCION DEL TEMARIO.
2. LOS DATOS DEL ENCUESTADO SE SOLICITAN AL FINALIZAR EL CUESTIONARIO.
3. LA PREGUNTA 9 MARQUE CON UNA X LA RESPUESTA DADA
4. EN LA PREGUNTA 10 MARQUE CON UNA X LA RESPUESTA BRINDADA Y SOLICITE LA JUSTIFICACIÓN PERTINENTE.
5. EN LAS PREGUNTAS 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12 ESCRIBA TEXTUALMENTE LA RESPUESTA QUE LE BRINDE EL ENCUESTADO.

PREGUNTAS

- 1) ¿Qué entienden por igualdad de género? mencionen lo primero que se le venga a la mente.

- 2) ¿Cuál ha sido su experiencia profesional y personal trabajando en esa entidad?

- 3) ¿Cómo fue el proceso de ingreso a la entidad?

- 4) ¿Se sintió en igualdad de condiciones con los hombres que presentaron el proceso?

¿Recuerda haber visto, oído, leído o experimentado algún tipo de desigualdad laboral?

¿Cuál?

- 5) ¿Cuáles considera usted son los factores de desigualdad de género que la afectan dentro de la entidad?

6) ¿Cuáles cree usted son las dificultades de las mujeres para acceder y permanecer en el mercado laboral? ¿Por qué?

7) ¿Qué consecuencias cree usted tiene la desigualdad de género en el desarrollo de la mujer dentro de la sociedad?

8) ¿Se ha presentado usted a procesos dentro de la entidad para ocupar cargos con funciones de jerarquía?

SI ☐ NO ☐

9) ¿Considera usted que la desigualdad de género limita el acceso a cargos de alta responsabilidad? ¿Por qué?

SI ☐ NO ☐

10) ¿Qué consecuencias piensa o ha experimentado como resultado de la discriminación laboral en relación con las oportunidades de ascensos y ocupación de cargos de alta responsabilidad?

11) ¿Cómo considera usted que la desigualdad de género afecta la calidad de vida de las mujeres y su equilibrio entre la vida laboral y personal?

FIRMA ENTREVISTADOR: _____

Anexo 2: Ficha Documental:

Autor:	Editorial:
Título:	Ciudad:
Año:	País:
Tema: Desigualdad de Género en cuanto a oportunidades laborales, en cargos de alta responsabilidad en el sector financiero en la ciudad de Bogotá: Síntesis/Ideas principales:	
Edición:	Ficha No. 1

AUTOR:

Anexo 3: Códigos:

Pregunta	Etiquetas	Codigo
1. ¿Qué entiende por igualdad de género? Mencione lo primero que se le venga a la mente.	Mismas Oportunidades	1
	Mismos Derechos	2
	Similitud en las condiciones	3
	Tratamiento para hombres y mujeres	4
	Igualdad en cualquier ámbito	5
	Mismas Condiciones	6
	Mismo poder	7
	Mismos Deberes	8
	Equidad	9
	Machismo	10
	Mismos beneficios	11

Pregunta	Etiquetas	Codigo
2. ¿Cuál ha sido su experiencia profesional y personal trabajando en esta entidad?	Buena	1
	Aprendizaje	2
	Crecimiento	3
	Buen lugar para trabajar	4
	Apoyo	5
	Trabajo en equipo	6
	Soporte gerencial	7
	Enriquecedora	8
	Ambiente agradable	9
	No hay desigualdad	10
	Diferencia en reconocimiento	11
	Libre desarrollo	12
	Gratificante	13
	Relacionamiento	14
	Positiva	15
	Demostrar capacidades	16
	Asumir retos	17
	Oportunidades	18

Pregunta	Etiquetas	Codigo
3. Cómo fue el proceso de ingreso a la entidad?	Por un contacto	1
	Envío de hoja de vida	2
	Proceso estándar	3
	Pruebas iguales	4
	Demorado	5
	Entrevista	6
	Contratación directa	7
	Respectivos procesos	8
	Convocatorias	9
	Visita domiciliaria	10
	Prácticas universitarias	11
	Como temporal	12
	Fácil	13
	Exámenes Médicos	14

Pregunta	Etiquetas	Codigo
4. ¿Se sintió en igualdad de condiciones con los hombres que presentaron el proceso?	Si	1
	Solo lo presente con mujeres	2
	Prueba de sangre	3
	No	4
	Diferencia de trato	5
	Segunda opción	6
	Cargo de secretaria solo mujeres	7
	Lo presente sola	8
	No supe con quien presente	9

Pregunta	Etiquetas	Codigo
5. ¿Recuerda haber visto, oído, leído o experimentado algún tipo de desigualdad laboral dentro de la entidad donde labora?	No	1
	Procesos transparentes	2
	No se siente	3
	En dirección general no, de pronto en oficinas	4
	Mejor salario que las mujeres	5
	En esta entidad no	6
	Si	7
	Menosprecia la calidad	8
	Menosprecia la capacidad	9
	Segunda opción	10
	Ascensos	11
	Acceso a cargos de importancia	12
	Machismo	13
	Preferencia por hombres	14
	Por ser madres	15

Pregunta	Etiquetas	Codigo
6. ¿Cuáles considera usted son los factores de desigualdad de género que la afectan dentro de la entidad?	No aplican	1
	No es marcado	2
	No he sentido	3
	Altos cargos manejados por hombres	4
	En esta entidad no	5
	Ser madre	6
	Ser hija	7
	Desconfianza	8
	Equidad en responsabilidades	9
	Capacidades	10
	Estigmatización	11
	Presión	12
	Sexo	13
	Estudio	14
	Experiencia laboral	15
	Trabajo en campo	16
	Tiempo	17
	Cargos solo para hombres	18
	Mujeres más emocionales	19
	Labores del hogar	20
	Oportunidades de escalar	21

Pregunta	Etiquetas	Codigo
7. ¿Cuáles cree usted son las dificultades de las mujeres para acceder y permanecer en el mercado laboral?	Las mujeres se han empoderado	1
	Responsabilidades familiares	2
	Hijos	3
	El hecho de ser mujer	4
	Depende del gremio	5
	Machismo	6
	Trabajos que se perfilan para hombres	7
	Cultural	8
	Falta ser arriesgadas	9
	No temor de asumir un cargo de alta gerencia	10
	Tiempo	11
	Tratadas como inferiores	12
	Dificultad en el progreso	13
	Embarazos	14
	Riesgo alto para las empresas	15
	Cabezas de hogar	16
	No hay dificultades	17
	Diferencias salariales	18
	Condiciones físicas	19
	El hombre sabe más que la mujer	20
	Menos capacidades	21
	Nivel educativo	22
	Mitos	23
	Emocionales	24
	Confianza	25
	Estigmatización	26

Pregunta	Etiquetas	Codigo
8. ¿Qué consecuencias cree usted tiene la desigualdad de género en el desarrollo de la mujer dentro de la sociedad?	Desmeritan su profesión	1
	Posicionarse en un buen cargo	2
	Atraso en el crecimiento profesional	3
	Percepción de hacer las cosas de la casa	4
	Temor	5
	No reconocida por sus cualidades	6
	Acceder a mejores oportunidades	7
	Posibilidades de escalar	8
	Frustración	9
	Progreso	10
	Competencia	11
	Dificultad de ingresar al mercado laboral	12
	Privación	13
	Aumento del desempleo	14
	Resentimiento	15
	Falta de oportunidades	16
	Discriminación	17
	Desmotivación	18
	No generar o menos ingresos	19
	Menos posibilidades de crecer	20
	No hay	21
	Inseguridad	22
	No demostrar capacidades	23
	Calidad de vida baja	24
	No empoderamiento	25
	Zona de Confort	26
	Diferencias	27

Pregunta	Etiquetas	Codigo
9. ¿Se ha presentado usted a procesos dentro de la entidad para ocupar cargos con funciones de	Si	1
	No	2

Pregunta	Etiquetas	Codigo
10. ¿Considera usted que la desigualdad de género limita el acceso a cargos de alta responsabilidad? ¿Por qué?	Por el tiempo que demanda	1
	Las mujeres tienen más responsabilidades	2
	No me he presentado	3
	Cargos de jerarquía enfocados a hombres	4
	En esta entidad no	5
	Preferencia por hombres	6
	Falta de confianza de mujeres	7
	Cuestionan las capacidades	8
	Machismo	9
	El hombre tiene más carácter	10
	Mejores decisiones bajo presión	11
	Por ser madres	12
	Estigmatización	13

Pregunta	Etiquetas	Codigo
11. ¿Qué consecuencias piensa o ha experimentado como resultado de la discriminación laboral en relación con las oportunidades laborales de ascensos y ocupación de cargos de alta responsabilidad?	No ha habido discriminación	1
	No pienso que hayan consecuencias	2
	No miran el conocimiento de las mujeres	3
	Se enfocan en el género	4
	El hombre es más eficiente	5
	Disminuye opciones	6
	Frustración	7
	Progreso	8
	No lo he sentido	9
	Limitaciones	10
	Más condiciones para las mujeres	11
	Baja Autoestima	12
	Resentimiento	13
	Bajo rendimiento	14
	Falta de interés	15
	Se cuestionan las capacidades	16
	No sean visibilizadas	17
	Machismo	18
	Hoy día no	19
	No explotar las capacidades	20
	Falta de reconocimiento	21
	Conflictos internos	22
	Temor	23
	Ingresos inferiores	24
	Desarrollo	25
	Conformismo	26
	Falta de oportunidades	27

Pregunta	Etiquetas	Codigo
12. ¿Cómo considera usted que la desigualdad de género afecta la calidad de vida de las mujeres y su equilibrio entre la vida laboral y personal?	Psicológicamente	1
	Deseo de superarse	2
	Perseverancia	3
	Se hacen muchos sacrificios	4
	Apartadas	5
	Excluidas	6
	Constante lucha	7
	Muchos roles a la vez	8
	Afan por demostrar que podemos	9
	No miran las cualidades y capacidades	10
	Emocional	11
	Estrés	12
	Presión	13
	Frustración	14
	Riesgo de quedar en embarazo	15
	Ventaja competitiva	16
	No se puede suplir las necesidades	17
	Afecta a terceros que dependen de ellas	18
	Inestabilidad	19
	Desinterés	20
	Falta de desarrollo económico	21
	Estabilidad	22
	Tiempo	23
	No tener una buena calidad de vida	24
	Falta de oportunidades	25
	Conformismo	26
	Discriminación	27
	No hay	28

Pregunta	Etiquetas	Codigo
13. ¿En qué nivel socioeconómico vive?	Uno	1
	Dos	2
	Tres	3
	Cuatro	4
	Cinco	5
	Seis	6

Pregunta	Etiquetas	Codigo
14. ¿Qué estado civil tiene?	Casada	1
	Soltera	2
	Unión libre	3
	Divorciada	4

Pregunta	Etiquetas	Codigo
15. ¿Qué profesión tiene?	Economista	1
	Administradora de empresas	2
	Profesional en Finanzas y Comercio Internacional	3
	Empleada y estudiante	4
	Profesional en política y relaciones internacionales	5
	Tecnólogo en Gestión Empresarial	6
	Zootecnista	7
	Especialista en Riesgos Financieros	8
	Relaciones económicas internacionales	9
	Ingeniera de sistemas	10
	Contaduría	11
	Derecho	12

Pregunta	Etiquetas	Codigo
16. ¿Qué edad tiene?	38 años	1
	32 años	2
	26 años	3
	27 años	4
	23 años	5
	22 años	6
	30 años	7
	21 años	8
	31 años	9
	35 años	10
	50 años	11
	43 años	12
	24 años	13
	49 años	14
	44 años	15

Anexo 4: Base:

	1. ¿Qué entiende por igualdad de género? Mencione lo primero que se le venga a la mente.	2. ¿Cuál ha sido su experiencia profesional y personal trabajando en esta entidad?	3. Cómo fue el proceso de ingreso a la entidad?	4. ¿Se sintió en igualdad de condiciones con los hombres que presentaron el proceso?	5. ¿Recuerda haber visto, oído, leído o experimentado algún tipo de desigualdad laboral dentro de la entidad donde labora?	6. ¿Cuáles considera usted son los factores de desigualdad de género que la afectan dentro de la entidad?	7. ¿Cuáles cree usted son las dificultades de las mujeres para acceder y permanecer en el mercado laboral?	8. ¿Qué consecuencias cree usted tiene la desigualdad de género en el desarrollo de la mujer dentro de la sociedad?	9. ¿Se ha presentado usted a procesos dentro de la entidad para ocupar cargos con funciones de jerarquía?	10. ¿Considera usted que la desigualdad de género limita el acceso a cargos de alta responsabilidad? ¿Por qué?	11. ¿Qué consecuencias piensa o ha experimentado como resultado de la discriminación laboral en relación con las oportunidades laborales de ascensos y ocupación de cargos de alta responsabilidad?	12. ¿Cómo considera usted que la desigualdad de género afecta la calidad de vida de las mujeres y su equilibrio entre la vida laboral y personal?	13. ¿En qué nivel socioeconómico o vive?	14. ¿Qué estado civil tiene?	15. ¿Qué profesión tiene?	16. ¿Qué edad tiene?
ENCUESTA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	1,2	1,2,3	1,2	1	1,2	1,2	1,2,3,4	1,2	1	1,2	1	1,2,3,4,5,6	4	1	1	1
2	3,4,5	4,5,6,7	2	1	3,4	3	5,6,7,8	3,4	1	3	2	7,8,9	4	1	2	2
3	6	2,8,9	5	2	5	4	9,10	5,6	2	4	3,4,5	10	4	2	3	3
4	5,6	10	6,7	1	3	5	2, 11	7,8	2	5	6,7	1,2,11	3	2	2	4
5	1,2,7,8	1, 2,3	2,8	3	6	6,7,8	4,11,12,13	9,10	1	6,7	8	12,13,14	4	2	1	5
6	2	11	2	4,5,6	7,8,9,10	9	2,4,14,15	11,12	2	7	9	15,16	3	2	4	6
7	1,5	3,4	6,9	1	11,12	10,11	4, 11	13	1	2	10,11	17,18	3	2	5	7
8	9	2,8	2,10	7	1	12	3,16	14,15	2	6	12,13,14	19	2	2	6	8
9	2,8	2	4,6	1	1	13	17	16	2	5	15	14,20	3	2	2	10
10	4,9	3,12	4,6	3	13	1	4,18	17	2	8	16	13	2	2	7	4
11	2,8	12	11	8	1	14,15	4,19	18,19	2	2	17	22	2	2	8	9
12	6	2,3	11	1	1	5,16	3,4	20	2	5	18	23	3	1	2	15
13	1	3,13,14	1,4,6	1	1	6,17	20,21	21	1	5	19	21	3	1	2	1
14	1	3,15,16,17	12	1	1	16	21	22,23	2	9	20	21	3	2	9	3
15	6	1	4,9	1	7,14,15	5	4,11	24	2	2	21	23,25	3	2	1	9
16	10	1	13	8	7,11, 12	4,18	16,19,22	15	1	10	15	25	3	3	2	10
17	11	1	3,4,5,8	8	1	3	23	15	2	4	22	25	4	1	2	11
18	1,6	2	2,6,9	1	1	3	24,25	22	2	7,11	23	1,12,13	4	2	2	8
19	6	1,18	2	2	1	6,7	3,14	19,24	2	12,13	10,15	26	4	1	2	12
20	2,8	2,3	4,6	1	1	3	3,19,21,26	26	2	6,7,13	15	10	4	2	10	3
21	1	18	4,6,8	9	1	4	2,3,11	20	2	8,13	24,25	25,27	3	2	1	9
22	2	3	4,8	1	1	3	2	27	2	5	19	28	2	1	11	12
23	1,2,6,8	1,2,3	4,6	8	7,15	3,8,10	2,3,11	24	2	1,7,11	15, 26	21,23	4	2	2	3
24	1,11	1,1	4,6,14	1	1	19	2,3,4,11	9,18	2	1,2	24	8,23	4	2	12	3
25	1,2,5	2,15	4,6,10,14	1,3	1	11,20	7,19,21,25	22	2	7	19	12,13,21	4	2	1	13
26	1,2	1,2,3	6,9,14	7	1	21	4,11	19,24	2	2,6,7	12,26,27	8,21,23,25	3	4	2	14